Приложение

к постановлению администрации

Новосильского района

от 06.10.2015 года № 301

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ НОВОСИЛЬСКОГО РАЙОНА ОРЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

(в редакции постановлений администрации Новосильского района

 от 02.09.2016 г. № 207, от 06.02.2017 г. № 63, от 22.12.2017 г. № 586,

от 30.03.2018 г. № 89, от 9.10.2018 г. № 282, от 30.09.2019 г. № 254,

от 16.08. 2021 г. № 287, от 25.08.2022 года № 496, от 18.05.2023 года № 227, 18.10.2023 г. № 508)

Приложение

к постановлению администрации

Новосильского района

от 06. 10. 2015 года № 301

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ НОВОСИЛЬСКОГО РАЙОНА ОРЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

(в редакции постановлений администрации Новосильского района

 от 02.09.2016 г. № 207, от 06.02.2017 г. № 63,от 22.12.2017г. № 586,

от 30.03.2018 г. № 89, от 09.10.2018 г. № 282, от 30.09.2019 г. № 254, от 16 .08.2021 г.

№ 287, от 25.08.2022 г. № 496, от 18.05.2023 г. № 227, от 18.10.2023 г. № 508)

1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Новосильского района устанавливает отраслевую систему оплаты труда для работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Новосильского района (далее – Положение) и разработано на основании Закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», ст. 135, ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановления Правительства Орловской области от 12.08.2011 года № 267 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, Орловской области» (в редакции Постановлений Правительства Орловской области от 11.09.2012 г. № 320, от 11.12.2012 г. № 458, от 27.03.2013 г. № 98, от 25.09.2013 г. № 328, от 21.02.2014 г. № 56, от 08.05.2014 г. № 111, от 17.03.2015 г. № 110, от 24.05.2016 г. № 182, от 19.01.2017 г. № 19, от 23.10.2017 г. № 445, от 26.03.2018 г. № 113, от 16.09.2019 г. № 525, от 04.08.2021 № 446, от 19.07.2022 г. № 412), постановления Правительства Орловской области от 3 июня 2016 года № 213 «Об оплате труда работников бюджетных учреждений Орловской области в сфере оценки качества образования и привлекаемых работников для организации и проведения независимой оценки качества образования в Орловской области»*,* в целях обеспечения социальной поддержки и материального стимулирования работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Новосильского района Орловской области (далее – образовательные учреждения).

*(в редакции Постановления администрации Новосильского района от 18.10.2023 г. № 508)*

2. Оплата труда работников образовательных учреждений осуществляется по отраслевой системе оплаты труда, исходя из видов экономической деятельности различных категорий работников образовательных учреждений.

3. Система оплаты труда работников образовательных учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Орловской области и Новосильского района, содержащими нормы трудового права, настоящим примерным положением, а также с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников образовательного учреждения.

4. Отраслевая система оплаты труда основывается на следующих принципах:

соблюдение основных гарантий, установленных трудовым законодательством;

дифференциация заработной платы, исходя из сложности, качества выполняемых работ, уровня образования, квалификации и стажа работы по профессии, условий труда;

применение доплат, надбавок компенсационного и стимулирующего характера;

учет мнений районного Совета профсоюза, областного комитета профсоюза работников народного образования и науки и Федерации профсоюзов Орловской области по условиям оплаты труда работников образовательных учреждений.

5. В настоящем Положении используются следующие термины:

базовая единица - величина, применяемая для определения базовой ставки (должностного оклада);

базовая ставка - величина ставки педагогического работника за норму часов педагогической работы в неделю;

повышающие коэффициенты - размер увеличения базовой ставки (должностного оклада) заработной платы работников образовательных учреждений.

Иные понятия используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации.

6. Базовая ставка (должностной оклад) формируется из базовой единицы и повышающих коэффициентов.

7. Для работников, указанных в пункте 1 Положения, базовая единица устанавливается в размере:

12500 рублей – для педагогических работников образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования, образовательных учреждений дополнительного образования детей, структурных подразделений дополнительного образования по выявлению и поддержке одаренных детей;

11000 рублей – для педагогических работников образовательных учреждений и учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, за исключением указанных в абзаце втором настоящего пункта, медицинского персонала образовательных учреждений;

10000 рублей - для руководителей образовательных учреждений, руководителей структурных подразделений, специалистов, рабочих и служащих образовательных учреждений».

*(в редакции Постановления администрации Новосильского района от 25.08.2022 г. № 496)*

8. При установлении системы оплаты труда образовательным учреждениям руководствоваться:

1) Порядком установления базовых ставок (должностных окладов) и другими условиями оплаты труда педагогических работников образовательных учреждений, за исключением организаций дополнительного профессионального образования (приложение 1 к настоящему Положению);

2) признан утратившим силу;

3) Порядком установления должностных окладов и другими условиями оплаты труда руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих образовательных учреждений (приложение 3 к настоящему Положению);

*(в редакции Постановления администрации Новосильского района от 25.08.2022 г. № 496)*

4) Тарифными разрядами, межразрядными тарифными коэффициентами и тарифными ставками по разрядам тарифной сетки рабочих, едиными для всех образовательных учреждений (приложение 4 к настоящему Положению);

5) Перечнем высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных, особо важных и особо ответственных работах, оплата которых производится исходя из 9 - 10 разрядов тарифной сетки (приложение 5 к настоящему Положению);

6) Показателями и порядком отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей и руководящих работников образовательных учреждений (приложение 6 к настоящему Положению);

7) Системой выплат компенсационного и стимулирующего характера для работников образовательных учреждений (приложение 7 к настоящему Положению);

8) Порядком формирования фонда оплаты труда работников образовательных учреждений (приложение 8 к настоящему Положению);

9) Порядком оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров образовательных учреждений (приложение 9 к настоящему Положению).

9. Размеры должностных окладов руководителей образовательных учреждений устанавливаются органом исполнительной муниципальной власти специальной компетенции Новосильского района Орловской области (отдел общего образования, молодёжной политики и спорта администрации Новосильского района) и отражаются в трудовых договорах с руководителями образовательных учреждений.

*(в редакции Постановления администрации Новосильского района от 02.09.2016г. № 207).*

10. Должностные оклады (тарифные ставки) повышаются работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, без учета других надбавок и доплат.

Выплаты компенсационного характера исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) без учета других повышений, надбавок и доплат, за исключением выплат за сверхурочную работу, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

Выплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) с учетом повышения за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Выплаты стимулирующего характера исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) без учета других повышений, надбавок и доплат.

Премиальные выплаты по итогам работы исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) с учетом всех надбавок и доплат.

11. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

12. Педагогическим и руководящим работникам образовательных учреждений, работающим на селе, установленные базовые ставки (должностные оклады) повышаются на 25 процентов.

13. Педагогическим работникам - выпускникам *образовательных организаций,* реализующих программы среднего профессионального образования и образовательные программы высшего образования, поступившим на работу в образовательные учреждения в течение первых пяти лет после окончания образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования и образовательные программы высшего образования, базовая ставка (должностной оклад) заработной платы повышается на 20 % в течение первых трех лет с момента трудоустройства.

*(в редакции Постановления администрации Новосильского района от 25.08.2022г. № 496).*

Приложение 1

к Примерному положению

об оплате труда работников

муниципальных бюджетных

образовательных учреждений

 Новосильского района

**ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ БАЗОВЫХ СТАВОК (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) И ДРУГИЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

*(в редакции Постановления администрации Новосильского района от 25.08.2022 г. № 496)*

1. Должностные оклады (тарифные ставки) устанавливаются работникам за выполнение ими трудовых (должностных) обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка учреждений без учета компенсационных и стимулирующих выплат с учетом повышений, предусмотренных [пунктами 11](#P116), [12](#P117) Положения.

2. Тарифная ставка педагогических работников образовательного учреждения, перечень которых представлен в [таблице 1](#P166), с учетом фактической педагогической нагрузки работника определяется по следующей формуле:

, где:

Оп – ставка с учетом фактической педагогической нагрузки работника;

Об – базовая ставка за норму часов педагогической работы в неделю (для образовательных организаций среднего профессионального образования – за норму учебной нагрузки в год);

Чн – фактическая нагрузка в неделю (для образовательных организаций среднего профессионального образования – фактическая нагрузка в год);

Чс – норма часов педагогической работы в неделю (для образовательных организаций среднего профессионального образования – учебная нагрузка в год);

Км – ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Таблица 1

Классификация должностей

административного и педагогического персонала

образовательного учреждения

|  |  |
| --- | --- |
| Группа персонала | Наименование должностей |
| Административный персонал | Руководитель образовательного учреждения, заместитель руководителя, главный бухгалтер |
| Педагогический персонал (основной) | Преподаватель, старший преподаватель, воспитатель, инструктор-методист, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, концертмейстер, логопед, мастер производственного обучения, методист, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, педагог-библиотекарь, педагог-организатор, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, социальный педагог, старший вожатый, старший воспитатель, старший инструктор-методист, старший методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед |

3. Базовая ставка педагогических работников образовательного учреждения определяется по формуле:

Об = Б x Кк1 x Ксп1, где:

Об – базовая ставка за норму часов педагогической работы в неделю (для образовательных организаций среднего профессионального образования – за норму учебной нагрузки в год);

Б – базовая единица;

Кк1 – коэффициент квалификации;

Ксп1 – коэффициент специфики работы (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям).

4. Значения коэффициентов квалификации и специфики работы приведены в [таблицах 2](#P194) и [3](#P246).

Таблица 2

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Груп-пы | Квалифи-кационная категория | Повышающий коэффициент за квалифика-ционную категорию | Уровень образования педагога | Повышающий коэффициент за уровень образования педагога | Итоговый повышающий коэффициент (1 + гр. 3 + гр. 5) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Отсутст-вует | 0 | Основное общее или среднее (полное) общее образование | 0 | 1 |
| Среднее профессиональное образование | 0,2 | 1,2 |
| Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр) | 0,3 | 1,3 |
| 2 | Первая | 0,4 | Среднее профессиональное образование | 0,2 | 1,6 |
| Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр) | 0,3 | 1,7 |
| 3 | Высшая | 0,5 | Среднее профессиональное образование | 0,2 | 1,7 |
| Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр) | 0,3 | 1,8 |

Таблица 3

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели специфики | Коэффициент специфики работы (Ксп1) |

| 1 | 2 |
| --- | --- |
| За работу в специальных (коррекционных) образовательных организациях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, школах-интернатах, организациях (группах) для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей | 1,15 |
| За работу в оздоровительных образовательных организациях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении | 1,1 |
| За работу в специальных учебно-воспитательных организациях для детей и подростков с девиантным поведением | 1,1 |
| За работу в специальных (коррекционных) отделениях, классах, группах для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классах (группах) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении | 1,15 |
| За работу в вечерних (сменных) общеобразовательных организациях, при организациях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы | 1,5 |
| За работу в вечерних (сменных) общеобразовательных организациях, при организациях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы с обучающимися, больными активной формой туберкулеза | 1,75 |
| Педагогическим работникам, преподающим профильные предметы и (или) предметы, изучаемые углубленно, за часы работы в профильных классах и (или) классах с углубленным изучением предметов | 1,1 |
| Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья | 1,1 |
| Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых | 1,1 |
| Специалистам логопедических пунктов | 1,15 |
| Педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций дополнительного образования детей, профессиональных образовательных организаций в сфере культуры за работу по оказанию методической помощи организациям, органам местного самоуправления, другим образовательным организациям по направлению реализуемых программ | 1,2 |
| Педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций дополнительного образования детей, педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций в сфере культуры за работу по организации и проведению всероссийских и региональных массовых мероприятий на базе образовательных организаций | 1,1 |
| Руководителям профессиональных образовательных организаций в сфере культуры за работу по организации и проведению всероссийских и региональных мероприятий на базе образовательных организаций | 1,2 |
| Педагогическим работникам и руководителям профессиональных лицеев, колледжей | 1,1 |
| Воспитателям образовательных организаций, реализующим программу дошкольного образования, за работу в группах, в которых списочный состав учащихся превышает нормативную наполняемость: |  |
| от 10 % до 20 % | 1,1 |
| от 20 % и выше | 1,2 |
| Педагогическим работникам организаций дополнительного образования за часы реализации дополнительных предпрофессиональных программ | 1,2 |
| Руководящим, педагогическим и иным работникам структурных подразделений дополнительного образования по выявлению и поддержке одаренных детей общеобразовательных организаций и структурных подразделений организаций дополнительного образования, реализующих программы технической и естественно-научной направленности, для групп детей, занимающихся совместной проектной деятельностью, руководителям и главным бухгалтерам образовательных организаций, имеющих в своем составе данные структурные подразделения и центры «Точка роста», заместителям руководителей образовательных организаций, курирующим деятельность данных структурных подразделений и центров «Точка роста» | до 1,4 |

5. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

а) за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

б) за часы педагогической работы, отработанные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

в) педагогической работы специалистов других организаций (исполнительного органа государственной власти области в сфере управления образованием), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации.

Размер оплаты труда за один час педагогической работы определяется путем деления установленного месячного должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, а для преподавателей организаций среднего образования – путем деления установленного месячного должностного оклада на 72 часа.

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

6. Размер почасовой оплаты труда за один час педагогической работы при обучении обучающихся центров дополнительного образования по выявлению и поддержке одаренных детей общеобразовательных организаций, реализующих программы технической и естественно-научной направленности для групп детей, занимающихся совместной проектной деятельностью, определяетсяв следующих размерах:

для лиц, не имеющих почетных званий, – 300 рублей.

Приложение 2

к Примерному положению об оплате

 труда работников муниципальных

 бюджетных образовательных

учреждений Новосильского района

ПОРЯДОК

УСТАНОВЛЕНИЯ БАЗОВЫХ СТАВОК (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)

И ДРУГИЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ТРЕНЕРОВ-ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ,

СПОРТСМЕНОВ И СПОРТСМЕНОВ-ИНСТРУКТОРОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ

ОРГАНИЗАЦИЙ СПОРТИВНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ

утратил силу с 1 сентября 2022 года - *Постановление администрации Новосильского района от 25.08.2022 г. № 496*

Приложение 3

к Примерному положению об оплате

труда работников муниципальных

бюджетных образовательных

учреждений Новосильского района

**ПОРЯДОК**

**УСТАНОВЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ И ДРУГИЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

*(в редакции Постановления администрации Новосильского района от 25.08.2022 г. № 496)*

1. Должностные оклады руководителей структурных подразделений образовательного учреждения определяются по формуле:

Од = Б x Крс x Ксп1, где:

Од – должностной оклад руководителя структурного подразделения;

Б – базовая единица;

Крс – повышающий коэффициент к должностным окладам руководителей структурных подразделений, значения которого приведены
в [таблицах 1](#P958) и [2](#P1020);

Ксп1 – коэффициент специфики работы, значения которого приведены в [таблице](#P265)3 приложения 1 к Положению (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям).

Таблица 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должностей | Обрабатываемая земельная площадь (га) | Повышающий коэффициент Крс |

| 1 | 2 | 3 |
| --- | --- | --- |
| Заведующий учебным хозяйством | До 200 | 1,2 |
| От 200 до 500 | 1,4 |
| Свыше 500 | 1,6 |

Таблица 2

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей | Повышающий коэффициент Крс (образовательные организации, относящиеся к группам по оплате труда руководителей) |
| I группа | II группа | III группа | IV группа |
| Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, центра, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, столовой, общежитием и других структурных подразделений образовательной организации | 1,6 | 1,5 | 1,45 | 1,4 |
| Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения (филиала) общеобразовательной организации (подразделения), организации дополнительного образования детей, среднего профессионального образования, старший мастер | 1,6 | 1,55 | 1,5 | 1,4 |

2. Должностные оклады специалистов и служащих определяютсяпо формуле:

Оув = Б x Кув x Ксп1, где:

Оув – должностной оклад специалиста, служащего;

Б – базовая единица;

Кув – повышающий коэффициент к должностным окладам специалистов и служащих, значения которого приведены в [таблице 3](#P1068);

Ксп1 – коэффициент специфики работы, значения которого приведены в [таблице](#P265)3 приложения 1 к Положению (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям).

Таблица 3

| Наименование должности | Повышающий коэффициент к должностным окладам специалистов и служащих по категориям должностей с учетом требований к квалификации (Кув) |
| --- | --- |
| высшая | ведущая | первая | вторая | без категории |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Учебно-вспомогательный персонал образовательных организаций |
| Документовед, бухгалтер, инженер всех специальностей (инженер по охране труда и технике безопасности, инженер-электроник, инженер-энергетик, инженер-программист, инженер-технолог), библиотекарь, экономист, механик,сурдопереводчик, инженер-системный администратор, контрактный управляющий |  | 1,5 | 1,45 | 1,4 | 1,35 |
| Техник, техник-программист, техник по ремонту оборудования |  |  | 1,4 | 1,35 | 1,3 |
| Программист, электроник |  | 1,9 | 1,80 | 1,65 | 1,35 |
| Калькулятор, помощник воспитателя, делопроизводитель, секретарь-машинистка, младший воспитатель |  |  |  |  | 1,2 |
| Инспектор по кадрам, заведующий складом, заведующий канцелярией, машинистка, заведующий хозяйством, заведующий лабораторией, лаборант (включая старшего), секретарь учебной части (диспетчер), администратор |  |  |  |  | 1,35 |
| Специалист по кадрам, специалист по управлению персоналом, специалист по связям с общественностью, аккомпаниатор, психолог |  |  |  |  | 1,35 |
| Инструктор по спорту, физкультуре (лечебной физкультуре), инструктор-методист по лечебной физкультуре | 1,35 |  | 1,25 | 1,2 | 1,15 |
| Медицинская сестра | 1,75 |  | 1,55 | 1,5 | 1,2 |

Приложение 4

к Примерному положению об оплате

труда работников муниципальных

бюджетных образовательных

учреждений Новосильского района

**ТАРИФНЫЕ РАЗРЯДЫ, МЕЖРАЗРЯДНЫЕ ТАРИФНЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ И ТАРИФНЫЕ СТАВКИ ПО РАЗРЯДАМ ТАРИФНОЙ СЕТКИ РАБОЧИХ, ЕДИНЫЕ ДЛЯ ВСЕХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

*(в редакции Постановления администрации Новосильского района от 25.08.2022 г. № 496)*

1. Тарифная ставка обслуживающего персонала образовательного учреждения определяется по следующей формуле:

Ооп = Б x Коп, где:

Ооп – тарифная ставка обслуживающего персонала;

Б – базовая единица;

Коп – тарифный коэффициент к должностным окладам по должностям работников из числа обслуживающего персонала образовательной организации, значения которых приведены в таблице.

Таблица

|  |
| --- |
| Разряд оплаты труда |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Тарифный коэффициент |
| 1,0 | 1,01 | 1,05 | 1,07 | 1,1 | 1,12 | 1,15 | 1,17 | 1,18 | 1,2 |

2. Профессии обслуживающего персонала образовательной организации тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации.

Приложение 5
к Примерному положению об оплате

труда работниковмуниципальных

 бюджетных образовательных

учреждений Новосильского района

**ПЕРЕЧЕНЬ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ, ЗАНЯТЫХ НА ВАЖНЫХ И ОТВЕТСТВЕННЫХ, ОСОБО ВАЖНЫХ И ОСОБО ОТВЕТСТВЕННЫХ РАБОТАХ, ОПЛАТА КОТОРЫХ ПРОИЗВОДИТСЯ ИСХОДЯ ИЗ 9 - 10 РАЗРЯДОВ ТАРИФНОЙ СЕТКИ**

1. Водители автобусов, микроавтобусов или специальных легковых автомобилей, имеющие 1 класс и занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников), участников спортивных мероприятий, участников профессионально-художественных коллективов.

2. Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара), при отсутствии в штате учреждения такой должности.

3. Бригадир (на правах управляющего) учебного хозяйства.

4. Слесарь-сантехник.

5. Слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию электрооборудования.

Примечания:1. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие 6 разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности.

2. Другим рабочим, не предусмотренным настоящим Перечнем, оплата труда может устанавливаться как высококвалифицированным рабочим при условии выполнения ими качественно и в полном объеме работ по трем и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют разряд не ниже 6.

3. Оплата труда высококвалифицированных рабочих, в соответствии с настоящим Перечнем, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников образовательного учреждения строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых ими работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

4. Присвоение тарифных разрядов высококвалифицированным рабочим, не предусмотренным данным Перечнем в конкретной отрасли, может производиться по профессиям, установленным для других отраслей, при условии выполнения работниками соответствующих видов работ.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 6к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Новосильского района  |

**ПОКАЗАТЕЛИ И ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ И РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

1. Группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений определяются исходя из масштаба и сложности руководства и устанавливаются в соответствии с показателями и порядком отнесения к группам по оплате труда руководителей (таблица 1).

Таблица 1

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Показатели | Условия | Количество баллов |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Превышение плановой наполняемости (проектной) наполняемости по классам (группам) или по количеству обучающихся в образовательном учреждении | За каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы) | 15 |
| 2 | Количество работников в образовательном учреждении |  За каждого работникаобучающегося (воспитанника) | 1 |
| Дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию | 0,5 |
| высшую квалификационную категорию | 1 |
| 3 | Наличие филиалов, учебно-консультационных пунктов, общежитий и другихструктурных подразделений с количеством обучающихся (проживающих) | За каждое указанноеструктурноеподразделение: |  |
|  |  | до 100 чел. | до 20 |
|  |  | от 100 до 200 чел. | до 30 |
| 4 | Наличие локальных служб психолого-педагогического и медико-социального сопро-вождения | За каждое указанноеструктурноеподразделение | до 10 |
| 5 | Наличие обслуживаемых оборудованных автоматизи-рованных рабочих мест | За каждое оборудованное автоматизированное рабочее место | до 5 |
| 6 | Наличие обслуживаемой проводной и (или) беспровод-ной локальной сети | За каждую локальную сеть | до 40 |
| 7 | Наличие серверных станций | За каждую серверную станцию | до 40 |
| 8 | Наличие оборудованных и используемых в образова-тельном процессе компью-терных классов | За каждый класс | до 10 |
| 9 | Наличие оборудованныхи используемых в образова-тельном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования) | За каждый вид | до 15 |
| 10 | Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстанови-тельного центра, столовой | За каждый вид | до 15 |
| 11 | Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной, учебной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения  | За каждую единицу | до 3, ноне более20 |
| 12 | Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц | В других случаях за каждый вид | до 15 до 50 |
| 13 | Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений, жилых домов | За каждый вид | до 20 |
| 14 | Наличие обучающихся (воспитанников) в образова-тельных учреждениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе | За каждого обучающегося (воспитанника) | 0,5 |
| 15 | Наличие оборудованных и используемых в образова-тельных учреждениях поме-щений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.) | За каждый вид | до 15 |
| 16 | Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потреб-ностями, охваченных квалифи-кационной коррекцией физии-ческого и психического развития (образовательных учреждений (классов, групп) | За каждого обучающегося (воспитанника) | 1 |
| 17 | Наличие многопрофильности образовательного учреждения | До 5 специализаций | 5 |
|  |  | До 10 специализаций | 10 |
| До 15 специализаций | 15 |
| 18 | Наличие в образовательных учреждениях творческих коллективов | За каждую единицу | 5, но не более 20 |
| 19 | Наличие оборудованной и используемой в образова-тельном процессе библиотеки |  | 15 |
| 20 | Участие за предыдущий учебный год обучающихся образовательных учреждений в смотрах, конкурсах, фести-валях, выставках и других творческих мероприятиях городского, регионального, всероссийского, международ-ного уровней | Из расчета за каждого обучающегося | 0,5,но не более 20 |
| 21 | Участие образовательных учреждений в инновационных и экспериментальных проектах областного, федерального уровней |  | 20 |
| 22 | Количество проведенных концертов, фестивалей, конкурсов, олимпиад | Из расчета за каждую единицу | 2 но не более 20 |
| 23 | Наличие у работников образовательного учреждения государственных наград | От 1 до 5 % коллектива | 5 |
| От 5 до 10 % коллектива | 10 |
| От 10 до 20 % коллектива | 15 |
| Свыше 20 % коллектива | 20 |
| 24 | Наличие оборудованного и используемого по целевому назначению, в том числе в образовательном процессе, музея (выставочного, концертного залов) | Из расчета за каждую единицу | 10, но не более 20 |
| 25 | Наличие учебников, учебных и учебно-методических пособий, рекомендованных к использованию учебно-методическими центрами и отделами профильных министерств  | Из расчета за каждую единицу | 10, но не более 20 |
| 26 | Создание и использование в учебном процессе образова-тельного учреждения мульти-медийных пособий по дисцип-линам учебного плана | Из расчета за каждую единицу | 10, но не более 20 |

2. Образовательные учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Тип (вид) образовательного учреждения | Группы по оплате труда руководителей |
| Iгруппа | IIгруппа | IIIгруппа | IVгруппа |
| 1 | Детские сады, школы ( другие общеобразовательные учреждения), учреждения дополнительного образования детей, другие образовательные учреждения | свыше 400 | до 400 | до 300 | до 250 |

3. Группа по оплате труда руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений Новосильского района определяется:

не чаще одного раза в год органом исполнительной муниципальной власти специальной компетенции Новосильского района (отдел общего образования, молодёжной политики и спорта администрации Новосильского района), в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения;

для вновь открываемых образовательных учреждений – исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

4. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается органом исполнительной муниципальной власти специальной компетенции.

5. Контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется:

1) по общеобразовательным учреждениям – по списочному составу на начало учебного года;

2) по учреждениям дополнительного образования детей, в том числе спортивной направленности, – по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января, при этом в списочном составе дети, обучающиеся в учреждениях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз;

3) участники экскурсионно-туристских мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365.

6. Для определения суммы баллов за количество дошкольных групп в образовательных учреждениях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

7. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа оплаты труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

8. Учреждения дополнительного образования детей относятся к группам по оплате труда руководителей по объемным показателям, но не ниже IIIгруппы по оплате труда руководителей.

9-13. Утратили силу с 1 сентября 2022 года *(в редакции Постановления администрации Новосильского района от 25.08.2022 г. № 496).*

Приложение 7

к Примерному положению об оплате

труда работников муниципальных

бюджетных образовательных

учреждений Новосильского района

Орловской области

**СИСТЕМА ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ДЛЯ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

1. Общие положения

Настоящая система разработана в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации.

Данная система устанавливает виды, условия и размеры компенсационных, стимулирующих выплат и премирования работников образовательных учреждений.

2. Выплаты компенсационного характера

1. Компенсационные выплаты работникам образовательных учреждений из числа педагогического, административного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала осуществляются за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к ставкам (должностным окладам) в процентах или абсолютных размерах.

3. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к ставке (должностному окладу) и определяются по следующей формуле:

К = ∑ О x Кpi, где:

К – компенсационные выплаты;

О – базовая ставка за норму часов педагогической работы в неделю или должностной оклад;

Кpi – компенсационный коэффициент по каждому виду, размеры которых приведены в пунктах 5-10 настоящего приложения.

4. В случае применения коэффициентов по двум и более основаниям, используется сумма указанных коэффициентов.

5. Конкретные размеры выплат, условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Орловской области, содержащие нормы трудового права.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

6. Конкретные виды и размеры выплат компенсационного характера работникам образовательных учреждений утверждаются положением о компенсационных выплатах, утвержденным коллективными договорами учреждений или локальными нормативными актами работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников образовательного учреждения.

7. Руководители образовательных учреждений проводят особую оценку условий труда ﴾в порядке, установленном трудовым законодательством).

8. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в ночное время;

3) выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

4) доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в том числе:

* проверку тетрадей и письменных работ;
* заведование оборудованными учебными кабинетами, спортивным залом, лабораториями, музеями, учебно-опытными участками, учебными мастерскими;
* ведение сайта;
* обслуживание вычислительной техники;
* руководство учебно-консультационными пунктами, постоянно действующими семинарами;
* руководство предметными, цикловыми и методическими объединениями;
* проведение внеклассной работы по физвоспитанию;
* организацию работы библиотеки (при отсутствии должности библиотекаря);
* ведение делопроизводства;
* осуществление индивидуального обучения на дому обучающихся, которые по медицинским и психолого-педагогическим показаниям не могут обучаться в общеобразовательных учреждениях на общих основаниях;
* выполнение обязанностей председателя профсоюза учреждения;
* обеспечение безопасности при осуществлении перевозок детей;
* работу секретарем (ведение протоколов заседаний) советов учреждения, тарификационной комиссии, ведение книги выдачи аттестатов, работа с системой ФИС ФРДО, с системой заполнения аттестатов, с системой составления расписания;
* выполнение обязанностей начальника летнего пришкольного оздоровительного лагеря;
* разработку заданий предметной олимпиады и их проверку;
* организацию работы по безопасности дорожного движения;
* организацию работы по охране труда в учреждении;
* организацию работы по ГО и пожарную безопасность;
* организацию антикоррупционной работы в учреждении;
* исполнение обязанностей инспектора по охране прав детства;
* организацию работы детских и молодежных организаций;
* руководство консультационными пунктами, постоянно действующими семинарами;
* участие в работе психолого-педагогического Консилиума;
* участие в качестве эксперта в дознании, судебных заседаниях по вопросам психического развития ребёнка и защиты прав несовершеннолетних;
* работу по подготовке лиц, желающих принять на воспитание в свою семью ребёнка, оставшегося без попечения родителей;
* работу с воспитанниками или учащимися с ограниченными возможностями здоровья;
* работа  по  обновлению  предметно-развивающей среды, подготовке демонстрационного оборудования игровых комнат, методического кабинета, других помещений учреждения;
* наличие отраслевых наград и званий (Грамота Министерства образования РФ, Почетный работник образования и др.);
* особенности формирования групп по изучению двух и более иностранных языков в одном классе;
* работа с ИСУ «Виртуальная школа», «Электронный детский сад»;
* разработка и распространение методических рекомендаций;
* другие условия, требующие компенсационных выплат.

*(в редакции Постановления администрации Новосильского района от 25.08.2022 г. №496)*

9. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику образовательного учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы.

10. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы.

11. Условия и размеры выплат компенсационного характера:

за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – в размере до 12 % от ставки (оклада) заработной платы;

каждый час работы в ночное время – в размере до 40 % от ставки (оклада) заработной платы;

работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в размерах, не менее установленных статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

сверхурочную работу – в размерах, не менее установленных статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Выплаты стимулирующего характера

12. К выплатам стимулирующего характера для работников образовательных учреждений относятся ежемесячные стимулирующие надбавки, доплаты, разовые поощрительные выплаты (премии) и иные выплаты стимулирующего характера, выплачиваемые в соответствии с условиями заключенного с ними трудового договора.

13. Размер выплат стимулирующего характера работникам образовательных учреждений может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (тарифной ставке).

14. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательных учреждений устанавливаются в целях повышения социального статуса и профессионального престижа по результатам инновационной деятельности за превышение объемных показателей, сложность, напряженность, высокие достижения в труде, особые условия труда, осуществление методических и координационных функций, личный творческий вклад в организацию деятельности образовательного учреждения, создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся и воспитанников.

15. Конкретные виды, размеры и периодичность выплат стимулирующего характера работникам образовательных учреждений утверждаются Положением о стимулировании, утвержденным коллективными договорами учреждений или локальными нормативными актами работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения.

16. Критериями эффективности деятельности для установления ежемесячных стимулирующих надбавок работникам образовательных учреждений являются следующие качественные показатели:

1) достижение обучающимися и воспитанниками высоких показателей промежуточной и итоговой аттестации;

2) высокий уровень организации учебно-воспитательного процесса, предпрофильного и профильного обучения;

3) позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся и воспитанников по учебным предметам;

4) достижение обучающимися стабильно высоких показателей внеурочной творческой деятельности;

5) высокая результативность участия учреждения в конкурсах и смотрах муниципального, регионального и федерального уровней;

6) высокая эффективность коррекционно-развивающей и реабилитационной работы с обучающимися, требующими усиленного педагогического внимания;

7) высокая эффективность организации работ по реализации программы развития учреждения;

8) высокая эффективность разработанных программ, положений, экономических расчетов и других документов, способствующих институциализации новой практики работы учреждения по достижению современных результатов образования;

9) стабильно качественное содержание помещений и территории учреждения в соответствии с требованиями СанПиН, обеспечение безопасности образовательного процесса;

10) качественное ведение документации;

11) качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением;

12) высокая эффективность применения работником здоровьесберегающих или восстанавливающих здоровье технологий;

13) высокая эффективность работы по расширению общественного участия в управлении и организации образовательного процесса в учреждении.

17. В случае применения ежемесячных стимулирующих надбавок по двум и более основаниям используется сумма значений, установленных Положением о стимулировании по критериям эффективности деятельности, указанных в п.16 приложения.

18. Отдельным категориям работников устанавливаются доплаты в размере:

1) 500 рублей в месяц:

а) работникам образовательных учреждений, имеющим государственные награды Российской Федерации, награжденным нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», значком «Отличник народного просвещения», нагрудным знаком «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», нагрудным знаком «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»;

б) наставникам молодых специалистов на период не более трех лет по каждому молодому специалисту;

2) 1000 рублей в месяц:

а) педагогическим работникам, имеющим почетное звание «Заслуженный учитель СССР», «Заслуженный преподаватель СССР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный преподаватель Российской Федерации», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Заслуженный артист» и другие звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю организации, а педагогических работников – профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

3) 2000 рублей в месяц:

а) педагогическим работникам, имеющим почетное звание «Народный учитель» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю организации, а педагогических работников – профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

 *(в редакции Постановления администрации Новосильского района от 25.08.2022 г. № 496)*

19. Отдельным категориям работников образовательных учреждений устанавливаются доплаты в размере 300 рублей в месяц за наличие Почётной грамоты Министерства образования и науки РФ, министерства Просвещения РФ, согласно п. 12 приказа Минпросвещения России от 1 июля 2021 года N 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации».

*(в редакции Постановления администрации Новосильского района от 18.10.2023 г. № 508)*

20. Премирование работников образовательных учреждений производится в целях повышения материальной заинтересованности в достижении высоких результатов в работе и высокого качества труда.

21. Критериями для установления разовых поощрительных выплат (премий) работникам учреждения являются следующие качественные показатели:

1) обеспечение современного качества общего образования:

а) стабильность и рост качества образовательных результатов и их соответствие интеллектуальным и личностным способностям обучающихся в сравнении с предыдущим периодом;

б) достижение обучающимися высоких показателей успеваемости и общественных презентаций;

в) высокие результаты итоговой аттестации по окончании обучающимися учреждения и других форм внешней независимой оценки качества;

г) наличие призеров олимпиад, смотров, конференций и других видов конкурсных соревнований различных уровней;

д) наличие сертифицированных достижений коллективов обучающихся по результатам творческих конкурсов, фестивалей разных уровней, кроме уровня учреждения;

2) сохранение и укрепление здоровья участников образовательного процесса:

а) сохранение уровня или положительная динамика состояния здоровья обучающихся и воспитанников по результатам мониторингов;

б) высокая эффективность применения работником здоровье-сберегающих технологий;

в) высокая эффективность организации мероприятий, способствующих восстановлению здоровья учащихся;

г) высокий процент (выше 70 %) охвата обучающихся горячим питанием;

д) высокая эффективность работы по профилактике вредных привычек;

3) обеспечение результативности и эффективности воспитательной работы:

повышение уровня сформированности ученического и родительского сообщества класса, группы или творческого объединения учащихся по сравнению с предыдущим периодом;

снижение пропусков обучающимися и воспитанниками уроков и занятий без уважительной причины;

снижение количества обучающихся и воспитанников, состоящих на учете в учреждении, КДН и ЗП администрации Новосильского района, ПДН МО МВД России «Новосильское;

высокий уровень удовлетворенности обучающихся и их родителей отношениями в системах «Учитель – ученик», «Учитель – родитель», условиями образовательного процесса;

4) обеспечение современного качества организационного, информационно-методического, психолого-педагогического и материально-технического сопровождения образовательного процесса педагогическими и другими работниками учреждения:

а) высокая эффективность проводимых педагогом уроков (занятий), внеклассных и внешкольных мероприятий с применением современных, в том числе информационных образовательных технологий;

б) высокая эффективность педагогического сопровождения творческой, проектной, исследовательской деятельности учащихся, индивидуальных образовательных программ и индивидуальных учебных планов;

в) качественная разработка и своевременное внедрение программ сопровождения, рабочих программ и технологических карт реализации государственного стандарта, высокая эффективность выполнения образовательной программы учреждения;

г) высокая эффективность инновационной, опытно-экспериментальной и методической работы учреждения;

д) качественная разработка и своевременное внедрение программ оценки качества образовательного процесса в учреждении;

е) высокая эффективность содержательной деятельности информационного предметного центра, образцовое содержание кабинета, аудитории;

ж) результативность коррекционно-развивающей и реабилитационной работы с обучающимися и воспитанниками, требующими усиленного педагогического внимания;

з) снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;

и) высокий уровень исполнительской дисциплины: подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел, посещения организационно-методических мероприятий;

5) руководителям методических объединений, заместителям руководителя учреждения:

а) высокий уровень организации мониторинга учебно-воспитательного процесса;

б) качественная организация предпрофильного и профильного обучения;

в) качественное выполнение плана воспитательной работы;

г) качественная организация систематического контроля за информационно-методическим обеспечением образовательного процесса, ведением учебной документации и другими направлениями внутреннего контроля;

д) высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации;

е) качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением;

ж) сохранение контингента обучающихся и воспитанников;

з) высокий уровень организации аттестации педагогических работников учреждения;

 и) поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;

6) заместителю директора по АХР и другим представителям учебно-вспомогательного персонала:

а) оперативное материально-техническое, ресурсное обеспечение образовательного процесса;

б) качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в образовательном учреждении (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды);

в) качественное обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;

г) высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;

д) своевременное и качественное сопровождение новой системы оплаты труда, разработка новых положений, подготовка экономических расчетов;

е) своевременное и качественное представление отчетности;

ж) качественное ведение документации;

7) заведующему библиотекой и медиа-специалисту:

высокая читательская активность обучающихся и воспитанников;

участие в мероприятиях, проводимых на уровне муниципального образования, региональном уровне, федеральном уровне, оформление тематических выставок, организация мероприятий по пропаганде чтения как формы культурного досуга;

8) младшему обслуживающему персоналу:

содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений;

оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

22. В случае применения разовых поощрительных выплат (премий) по двум и более основаниям используется сумма значений, установленных Положением о стимулировании по критериям, указанным в [пункте 20](file:///E%3A%5C%D0%B7%D0%B0%D1%80%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B0%202016%5C%D0%B8%D0%B7%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F.doc#P2111) настоящего Порядка.

23. К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты в связи с юбилейными и праздничными датами;

другие выплаты, предусмотренные коллективным договором, региональным и муниципальным отраслевыми соглашениями по учреждениям образования Новосильского района.

24. Конкретные размеры премий и поощрительных выплат определяются:

работникам образовательных учреждений, включая заместителей руководителя и главных бухгалтеров, – в соответствии с коллективным договором или локальными нормативными актами работодателя, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда;

руководителям образовательных учреждений – в соответствии с приказом отдела общего образования, молодежной политики и спорта администрации Новосильского района.

25. Премирование работника не производится при наличии у него дисциплинарного взыскания.

26. Из фонда оплаты труда образовательного учреждения работникам может быть оказана материальная помощь согласно положению о предоставлении материальной помощи работникам и ее размеров, согласованных с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников образовательного учреждения в следующих случаях:

1) в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет) в размере должностного оклада (тарифной ставки);

2) при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или инвалидности, связанной с профессиональной деятельностью, в размере до двух должностных окладов (тарифных ставок);

3) в связи со смертью работника, членов его семьи (супруги, дети, родители) и в связи с необходимостью лечения работника в размере должностного оклада (тарифной ставки);

4) при уходе в очередной отпуск в размере должностного оклада (тарифной ставки) не более 1 раза в год.

27.Материальная помощь выделяется на основании приказа руководителя образовательного учреждения с обязательным учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников образовательного учреждения.

28.На основании общего собрания образовательного учреждения создается комиссия по принятию решений о размере стимулирования работников образовательного учреждения.

29. Выплаты стимулирующего характера работникам в соответствии с утверждённым Положением о стимулировании осуществляются на основании приказа образовательного учреждения с учётом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений, а также средств от предпринимательской и иной приносящий доход деятельности, направленных учреждениям на оплату труда.

30. Выплаты стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам образовательных учреждений осуществляются в размере и прядке, установленном приложением 9 к настоящему положению, в пределах фонда оплаты труда образовательному учреждению.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 8к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Новосильского районаОрловской области |

ПОРЯДОК

ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

*(в редакции Постановления администрации Новосильского района от 25.08.2022 г. № 496)*

Установить, что фонд оплаты труда работников образовательных организаций формируется:

1) из средств на оплату ставок (должностных окладов) заработной платы основного персонала, указанного в [таблице 1](#P166) приложения 1
к Положению и [таблице 1](#P166) приложения 10 к Положению, а также медицинского персонала, указанного в [таблице 3](#P166) приложения 3 к Положению, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев), исходя из тарификационных списков образовательных организаций по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года;

2) средств на оплату ставок (должностных окладов) заработной платы работников из числа административного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев), исходя из штатного расписания образовательных организаций по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года, но не более значений предельного соотношения средств на оплату ставок (окладов) заработной платы работников из числа административного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала и средств на оплату ставок (окладов) заработной платы всех работников образовательной организации (далее – норматив), указанных в [таблице](#P1978):

Таблица

|  |  |
| --- | --- |
| Типы образовательных организаций, показатели | Норматив, % |
| Государственные образовательные организации и государственные организации, осуществляющие образовательную деятельность, за исключением оздоровительных лагерей (центров) и организаций дополнительного профессионального образования | 30 |
| Оздоровительные лагеря (центры) | 70 |
| Организации дополнительного профессионального образования, центры психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, создаваемые в соответствии со статьей 42Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – центры психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи)  | 35 |
| Дополнительно при наличии: |  |
| филиалов (за каждый филиал отдельно) | 3 |
| автономных котельных | 2 |
| столовых | 3 |
| общежитий | 2 |
| структурных подразделений дополнительного образования по выявлению и поддержке одаренных детей общеобразовательных организаций и структурных подразделений организаций дополнительного образования (технопарки «Кванториум», «IT-куб»), реализующих программы технической и естественно-научной направленности, для групп детей, занимающихся совместной проектной деятельностью, центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, опережающей профессиональной подготовки, проектного развития, регионального модельного центра дополнительного образования, регионального координационного центра движения «Ворлдскиллс», регионального центра развития движения «Абилимпикс» (за каждое структурное подразделение, центр – отдельно) | 3 |

3) средств на выплаты компенсационного характера, которые определяются:

а) для общеобразовательных организаций, дошкольных образовательных организаций – в размере 10 процентов средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы;

б) специальных (коррекционных) организаций для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии, организаций для детей-сирот
и детей, оставшихся без попечения родителей, а также центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, образовательных организаций дополнительного профессионального образования – в размере 15 процентов средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы;

в) других организаций – в размере 5 процентов средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы;

4) средств оплаты труда на выплаты стимулирующего характера, которые определяются в размере до 15 процентов средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы.

|  |
| --- |
| Приложение 9к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Новосильского районаОрловской области |

**ПОРЯДОК**

**ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

1. Оплата труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров (далее - руководящие работники) образовательных учреждений (далее - образовательные учреждений) состоит из должностного оклада, размер которого определяется исходя из численности учащихся (воспитанников), отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей, специфики работы руководящего работника, компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

2. Показатели и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей и руководящих работников определяются согласно приложению 6 к Положению.

3. Должностные оклады руководителей образовательных учреждений определяются по формуле:

Од = Б x Кр x Ксп1, где:

Од – должностной оклад руководителя образовательного учреждения;

Б – базовая единица;

Кр – повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя образовательного учреждения в зависимости от отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей, значения которого приведены в [таблице](#P2063) 1;

Ксп1 – коэффициент специфики работы, значения которого приведены в [таблице 3](#P265) приложения 1 к Положению и [таблице 3](#P265) приложения 10к Положению (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям), с учетом условий, приведенных в [пункте 4](#P2078) настоящего Порядка.

Таблица 1

|  |  |
| --- | --- |
| Группа по оплате труда руководителей | Повышающий коэффициент (Кр) |
| I группа | 3,5 |
| II группа | 3 |
| III группа | 2,8 |
| IV группа | 2,5 |

*в редакции Постановления администрации Новосильского района от 25.08.2022 г. № 496*

4. Отдельные коэффициенты специфики применяются при следующих условиях:

1) за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья;

2) за работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении, если этих классов (групп) четыре и более.

5. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных учреждений устанавливаются руководителем образовательного учреждения на 10 - 20% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений без учета коэффициентов специфики.

Виды и размеры коэффициентов специфики для расчета должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных учреждений определяются руководителем образовательного учреждения персонально по каждому из заместителей руководителей и главных бухгалтеров в соответствии с приложением 1 к Положению с учетом условий, приведенных в пункте 4 настоящего Порядка.

6. Оплата труда за преподавательскую работу (учебную нагрузку) руководящим работникам образовательных учреждений производится по должностным окладам (ставкам оплаты труда) педагогических работников.

7. Руководящим работникам образовательных учреждений устанавливаются компенсационные, стимулирующие и иные выплаты.

8. Компенсационные выплаты руководящим работникам образовательных учреждений устанавливаются в размерах и в порядке, установленных приложением 7 к Положению.

9. К выплатам стимулирующего характера для руководителей образовательных учреждений относятся премии и надбавки, выплачиваемые в соответствии с условиями заключенного с ними трудового договора.

10. Стимулирующие надбавки руководителям образовательных учреждений устанавливаются в целях повышения социального статуса и профессионального престижа, по результатам инновационной деятельности, за превышение объемных показателей, сложность, напряженность, высокие достижения в труде, особые условия труда, осуществление методических и координационных функций, личный творческий вклад в организацию деятельности образовательного учреждения, создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся и воспитанников.

11. Критерии для установления стимулирующих надбавок руководителям образовательных учреждений представлены в [таблице](#P2132) 2 настоящего Порядка

Таблица 2

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Показатели | Критерии оценки | % к должно-стномуокладу |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Раздел 1. Общеобразовательные организации (включая общеобразовательные организации при исправительных учреждениях) |
| 1. | Основная деятельность организации | до 30 |
| 1.1. | Результативность работы с одаренными обучающимися, в том числе наличие призеров и победителей олимпиад и конкурсов регионального и всероссийского уровня, участие обучающихся в олимпиадах и конкурсах международного уровня, участие организации в программах дистанционного обучения одаренных обучающихся | Наличие обучающихся, ставших победителями или призерами всероссийских олимпиад и конкурсов различной направленности: |  |
| на региональном уровне | 1 |
| на зональном, всероссийском или международном уровнях | 2 |
| Наличие обучающихся – участников международных олимпиад и конкурсов | 1 |
| Наличие обучающихся, ставших победителями или призерами международных олимпиад и конкурсов | 2 |
| Участие организации в программах дистанционного обучения одаренных обучающихся | 2 |
| максимум | 8 |
| 1.2. | Сохранение контингента обучающихся | Сохранение контингента обучающихся | 2 |
| 1.3. | Положительная динамика материально-технического обеспечения организации за счет привлечения внебюджетных источников | Укрепление материально-технической базы образовательного учреждения за счет привлечения внебюджетных средств (за предыдущий учебный год) (количество заключенных договоров на оказание услуг, приобретение основных средств, материальных ценностей, дарения, пожертвования, выписки из лицевого счета): |  |
| 5 и более договоров | 3 |
| до 5 договоров | 1 |
| максимум | 3 |
| 1.4. | Участие образовательной организации в инновационно-экспериментальной деятельности | Участие образовательной организации в инновационно-экспериментальной деятельности: |  |
| федеральный эксперимент | 2 |
| региональный эксперимент | 2 |
| локальный эксперимент | 1 |
| максимум | 5 |
| 1.5. | Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, оперативность их выполнения при наличии | Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя | 2 |
| Оперативность выполнения предписаний надзорных органов, замечаний учредителя при их наличии | 1 |
| максимум | 2 |
| 1.6. | Отсутствие обоснованных жалоб родителей и педагогов на деятельность и руководство организации | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) | 1 |
| Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников | 1 |
| максимум | 2 |
| 1.7. | Обеспечение открытости и доступности информации об организации, создание и ведение официального сайта организации в сети Интернет | Обеспечение открытости и доступности информации об организации, ведение официального сайта организации в сети Интернет в соответствии с действующим законодательством | 3 |
| 1.8. | Занятость обучающихся во внеурочное время | Наличие договоров с учреждениями дополнительного образования в количестве: |  |
| 5 и более договоров; | 2 |
| до 5 договоров | 1 |
| максимум | 2 |
| 1.9. | Организация образовательного процесса с круглосуточным пребыванием обучающихся | Организация образовательного процесса с круглосуточным пребыванием обучающихся | 3 |
| 2. | Финансово-экономическая деятельность организаций, всего | до 10 |
| 2.1. | Соблюдение ограничений по доле фонда оплаты труда административно-обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала | Доля фонда оплаты труда административно-обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала ниже установленного ограничения более чем на 10 % | 2 |
| Доля фонда оплаты труда административно-обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала соответствует установленному ограничению или менее чем 10 % | 1 |
| максимум | 2 |
| 2.2. | Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, оперативность их выполнения (при наличии) | Наличие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, повлекших применение мер дисциплинарной и (или) административной ответственности, устраненных в установленные надзорными органами сроки | 1 |
| Наличие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, устраненных в ходе проверок | 2 |
| Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя | 3 |
| максимум | 3 |
| 2.3. | Достижение установленных организации ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников организации со средней заработной платой в Орловской области | От 95 % и выше | 5 |
| От 90 % до 94 % | 2 |
| максимум | 5 |
| 3 | Работа с кадрами, всего | до 10 |
| 3.1. | Стабильность кадрового состава учреждения | Количество уволенных работников:  |  |
| от 6 до 9 | 1 |
| от 3 до 5 | 2 |
| не более 2 | 3 |
| максимум | 3 |
| 3.2. | Привлечение квалифицированных педагогических работников | Доля привлеченных квалифицированных педагогических работников:  |  |
| от 41 % до 55 % | 1 |
| от 56 % до 65 % | 2 |
| от 66 % до 75 % | 3 |
| от 76 % до 85 % | 4 |
| от 86 % до 100 % | 5 |
| максимум | 5 |
| 3.3. | Участие педагогического персонала в профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, общественно значимой деятельности | Количество мероприятий, в которых участвовал педагогический персонал:  |  |
| 2–3 мероприятия | 1 |
| 4 и более мероприятий | 2 |
| максимум | 2 |
| Раздел 2. Школы-интернаты, детские дома, всего |
| 1. | Основная деятельность организации, всего | до 30 |
| 1.1. | Создание условий для сохранения, укрепления здоровья обучающихся, воспитанников | Укрепление материально-технической базы образовательного учреждения за счет привлечения внебюджетных средств (за предыдущий учебный год) (количество заключенных договоров на оказание услуг, приобретение основных средств, материальных ценностей, дарения, пожертвования, выписки из лицевого счета): |  |
| 5 и более договоров | 2 |
| до 5 договоров | 1 |
| Создание комфортных условий для участников образовательного процесса:: |  |
| безопасное пребывание в образовательном учреждении (отсутствие травматизма) | 3 |
| создание условий для качественного обучения детей с ограниченными возможностями здоровья, в том числе детей-инвалидов | 2 |
| использование в образовательном процессе обновленного оборудования, приобретенного в том числе в рамках реализации национального проекта «Образование», из них:  | 2 |
| до 50 % общей численности обучающихся | 1 |
| более 50 % общей численности | 2 |
| максимум | 11 |
| 1.2. | Результативность образовательного процесса, внедрение инновационных форм и методов обучения и воспитания, осуществление экспериментальной деятельности | Выпускники уровня основного общего образования, успешно прошедшие государственную итоговую аттестацию (отсутствие выпускников уровня основного общего образования, не прошедших государственную итоговую аттестацию) | 1 |
| Выпускники уровня среднего общего образования, успешно прошедшие государственную итоговую аттестацию (отсутствие выпускников уровня среднего общего образования, не прошедших государственную итоговую аттестацию).Выпускники с ограниченными возможностями здоровья (различными формами умственной отсталости), успешно завершившие освоение адаптированных основных общеобразовательных программ и получившие свидетельство об обучении | 1 |
| Положительная динамика результатов образовательной деятельности (результативность участия обучающихся образовательных организаций в диагностических процедурах оценки качества образования в целом по учреждению за истекший учебный год) | 1 |
| Реализация адаптированных основных общеобразовательных программ | 1 |
| Наличие обучающихся или школьных команд, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей (кроме предметных олимпиад и научно-практических конференций) | 1 |
| Отсутствие преступлений и правонарушений среди несовершеннолетних, обучающихся в образовательных учреждениях | 1 |
| Выполнение требований Министерства просвещения Российской Федерации по количеству учителей-дефектологов, учителей-логопедов, педагогов-психологов, тьюторов, задействованных в организации образовательной деятельности и коррекционных занятий с учетом особенностей обучающихся | 1 |
| Наличие инновационной площадки на базе образовательного учреждения (ссылки на приказы Департамента образования Орловской области) | 1 |
| Внедрение инновационных форм и методов обучения и воспитания | 1 |
| максимум | 9 |
| 1.3. | Организация дополнительного образования обучающихся, воспитанников  | Участие обучающихся в национальном чемпионате профессионального мастерства для лиц с ограниченными возможностями «Абилимпикс» | 1 |
| Охват дополнительным образованием, из них:  |  |
| до 90 % к общей численности обучающихся | 2 |
| от 90 % до100 % к общей численности обучающихся | 3 |
| Организация отдыха и оздоровления обучающихся, воспитанников | 1 |
| максимум | 5 |
| 1.4. | Обеспечение открытости и доступности информации об организации, создание и ведение официального сайта организации в сети Интернет | Обеспечение открытости и доступности информации об организации, ведение официального сайта организации в сети Интернет в соответствии с действующим законодательством | 1 |
| 1.5. | Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, оперативность их выполнения при наличии | Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя | 2 |
| Оперативность выполнения предписаний надзорных органов, замечаний учредителя при их наличии | 1 |
| максимум | 2 |
| 1.6. | Отсутствие самовольных уходов несовершеннолетних обучающихся, воспитанников из организации | Отсутствие самовольных уходов несовершеннолетних обучающихся, воспитанников из организации | 2 |
| Наличие не более 1 самовольного ухода несовершеннолетних обучающихся, воспитанников из организации | 1 |
| максимум | 2 |
| 2. | Финансово-экономическая деятельность организаций, всего | до 10 |
| 2.1. | Соблюдение ограничений по доле фонда оплаты труда административно-обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала | Доля фонда оплаты труда административно-обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала ниже установленного ограничения более чем на 10 % | 2 |
| Доля фонда оплаты труда административно-обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала соответствует установленному ограничению или менее чем 10 % | 1 |
| максимум | 2 |
| 2.2. | Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, оперативность их выполнения (при наличии) | Наличие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, повлекших применение мер дисциплинарной и (или) административной ответственности, устраненных в установленные надзорными органами сроки | 1 |
| Наличие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, устраненных в ходе проверок | 2 |
| Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя | 3 |
| максимум | 3 |
| 2.3. | Достижение установленных организации ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников организации со средней заработной платой в Орловской области | От 95 % и выше | 5 |
| От 90 % до 94 % | 2 |
| максимум | 5 |
| 3 | Работа с кадрами, всего | до 10 |
| 3.1. | Стабильность кадрового состава учреждения | Количество уволенных работников:  |  |
| от 6 до 9 | 1 |
| от 3 до 5 | 2 |
| не более 2 | 3 |
| максимум | 3 |
| 3.2. | Привлечение квалифицированных педагогических работников | Доля привлеченных квалифицированных педагогических работников:  |  |
| от 41 % до 55 % | 1 |
| от 56 % до 65 % | 2 |
| от 66 % до 75 % | 3 |
| от 76 % до 85 % | 4 |
| от 86 % до 100 % | 5 |
| максимум | 5 |
| 3.3. | Участие педагогического персонала в профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, общественно значимой деятельности | Количество мероприятий, в которых участвовал педагогический персонал:  |  |
| 2–3 мероприятия | 1 |
| 4 и более мероприятий | 2 |
| максимум | 2 |
| Раздел 3. Организации дополнительного профессионального образования, прочие организации, оказывающие услуги в сфере образования |
| 1. | Основная деятельность организации, всего | до 30 |
| 1.1. | Проведение семинаров, консультаций и других мероприятий для руководящих и педагогических кадров образовательных организаций.Положительная динамика материально-технического обеспечения организации за счет привлечения внебюджетных источников.Участие организации в инновационно-экспериментальной деятельности, проведении мониторингов | Проведение семинаров, консультаций и других мероприятий для руководящих и педагогических кадров образовательных организаций: |  |
| регионального уровня | 2 |
| межрегионального уровня | 3 |
| всероссийского уровня | 3 |
| международного уровня | 4 |
| on-line-конференции | 2 |
| интернет-конференции (стендовые доклады, размещенные в сети Интернет) | 1 |
| Привлечение внебюджетных средств (за предыдущий учебный год) (количество заключенных договоров на оказание услуг, приобретение основных средств, материальных ценностей, дарения, пожертвования, выписки из лицевого счета): |  |
| 5 и более договоров | 5 |
| до 5 договоров | 3 |
| Участие образовательной организации в инновационно-экспериментальной деятельности: |  |
| федеральный эксперимент | 2 |
| региональный эксперимент | 1 |
| Организация и проведение мониторингов | 2 |
| максимум | 25 |
| 1.2. | Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, оперативность их выполнения | Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя | 2 |
| Оперативность выполнения предписаний надзорных органов, замечаний учредителя при их наличии | 1 |
| максимум | 2 |
| 1.3. | Обеспечение открытости и доступности информации об организации, создание и ведение официального сайта организации в сети Интернет | Обеспечение открытости и доступности информации об организации, ведение официального сайта организации в сети Интернет в соответствии с действующим законодательством | 3 |
| 2. | Финансово-экономическая деятельность организаций, всего | до 10 |
| 2.1. | Соблюдение ограничений по доле фонда оплаты труда административно-обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала | Доля фонда оплаты труда административно-обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала ниже установленного ограничения более чем на 10 % | 2 |
| Доля фонда оплаты труда административно-обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала соответствует установленному ограничению или менее чем 10 % | 1 |
| максимум | 2 |
| 2.2. | Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, оперативность их выполнения (при наличии) | Наличие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, повлекших применение мер дисциплинарной и (или) административной ответственности, устраненных в установленные надзорными органами сроки | 1 |
| Наличие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, устраненных в ходе проверок | 2 |
| Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя | 3 |
| максимум | 3 |
| 3. | Работа с кадрами, всего | до 10 |
| 3.1. | Стабильность кадрового состава организации дополнительного образования | Доля уволенных в течение года работников (общей численности работников): |  |
| свыше 20 % | 0 |
| от 20 % до 15 % | 1 |
| от 15 % до 10 % | 2 |
| менее 10 % | 3 |
| максимум | 3 |
| 3.2. | Доля педагогических работников, аттестованных на высшую и первую квалификационные категории (от общего количества педагогических работников) | более 90% | 4 |
| 80–89 % | 3 |
| 70–79 % | 2 |
| 60–69 % | 1 |
| 50–59 % | 1 |
| максимум | 5 |
| 3.3. | Участие педагогического персонала в профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, другой общественно значимой деятельности (за предыдущий учебный год) | Участие педагогических работников в конкурсах всероссийского, регионального и муниципального уровней | 1 |
| Наличие в учреждении работников, ставших победителями муниципальных, региональных, всероссийских профессиональных конкурсов | 1 |
| максимум | 2 |
| Раздел 4. Детские оздоровительно-образовательные (профильные) центры |
| 1. | Основная деятельность организации, всего | до 14 |
| 1.1. | Разработка и реализация программ профильных смен  | За каждую разработанную и реализованную программу | 1 |
| максимум | 5 |
| 1.2. | Доля внебюджетных источников, привлеченных учреждением (от общего объема доходов учреждения) | от 1 % до 5 % | 1 |
| более 5% | 2 |
| максимум | 2 |
| 1.3. | Доля самостоятельно реализуемых учреждением путевок | Доля путевок, реализуемых учреждением, менее 10 % | 1 |
| Доля путевок, реализуемых учреждением, от 10 % до 28 % | 2 |
| Доля путевок, реализуемых учреждением, 30 % и более | 3 |
| 1.4. | Обеспечение открытости и доступности информации об организации | максимум | 3 |
| Наличие сайта организации, размещение информации в региональных информационных системах, на региональном портале государственных и муниципальных услуг  | 2 |
| 1.5. | Результативность детской оздоровительной кампании | максимум | 2 |
| Отсутствие обоснованных жалоб от родителей (законных представителей), работников учреждения | 1 |
| Отсутствие обоснованных жалоб от родителей (законных представителей), работников учреждения и положительная динамика проведения детской оздоровительной кампании (по результатам мониторинга детской оздоровительной кампании) | 2 |
|  |  | максимум | 2 |
| 2. | Работа с обучающимися, всего | до 17 |
| 2.1. | Доля детей, охваченных программами дополнительного образования, от общего числа зачисленных в учреждение  | От 41 % до 50 % | 1 |
| От 51 % до 60 % | 2 |
| От 61 % до 70 % | 3 |
| От 71 до 80 % | 4 |
| От 81 % до 90 % | 5 |
| Более 90 % | 6 |
| максимум | 6 |
| 2.2. | Доля детей, отчисленных в течение оздоровительной кампании из учреждения (от общего количества отдохнувших детей) | От 5 % до 7 % | 1 |
| От 2,1 % до 4,9 % | 2 |
| От 0 % до 2 % | 3 |
| максимум | 3 |
| 2.3. | Доля оздоровленных детей по сравнению с максимальным количеством по итогам оздоровительных и профильных смен (фактическая наполняемость учреждения по сравнению с плановой)  |  |  |
| От 55 % до 60 % | 1 |
| От 60 % до 70 % | 2 |
| От 71 % до 80 % | 3 |
| От 80 % до 85 % | 4 |
| От 86 % до 90 % | 5 |
| От 91 % до 100 % | 6 |
| максимум | 6 |
| 2.4 | Выраженный оздоровительный эффект | Выраженный оздоровительный эффект: |  |
| соответствует среднему по региону | 1 |
| выше среднего по региону | 2 |
| максимум | 2 |
| 3. | Финансово-экономическая деятельность организаций | до 10 |
| 3.1. | Соблюдение ограничений по доле фонда оплаты труда административно-обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала | Доля фонда оплаты труда административно-обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала ниже установленного ограничения более чем на 10 % | 2 |
| Доля фонда оплаты труда административно-обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала соответствует установленному ограничению или менее чем 10 % | 1 |
| максимум | 2 |
| 3.1. | Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, оперативность их выполнения (при наличии) | Наличие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, повлекших применение мер дисциплинарной и (или) административной ответственности, устраненных в установленные надзорными органами сроки | 1 |
| Наличие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, устраненных в ходе проверок | 2 |
| Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя | 3 |
| максимум | 3 |
| 3.2. | Достижение установленных организации ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников организации со средней заработной платой в Орловской области | От 95 % и выше | 5 |
| От 90 % до 94 % | 2 |
| максимум | 5 |
| 4. | Работа с кадрами, всего | до 9 |
| 4.1. | Стабильность кадрового состава учреждения | Количество уволенных работников:  |  |
| от 6 до 9 | 1 |
| от 3 до 5 | 2 |
| не более 2 | 3 |
| максимум | 3 |
| 4.2. | Привлечение квалифицированных педагогических работников | Доля привлеченных квалифицированных педагогических работников:  |  |
| от 56% до 65% | 1 |
| от 66% до 75% | 2 |
| от 76% до 85% | 3 |
| от 86% до 100% | 4 |
| максимум | 4 |
| 4.3. | Участие педагогического персонала в профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, общественно значимой деятельности | Количество мероприятий, в которых участвовал педагогический персонал:  |  |
| 2–3 мероприятия | 1 |
| 4 и более мероприятий | 2 |
| максимум | 2 |
| Раздел 5. Организации дополнительного образования |
| 1. | Основная деятельность организации, всего | до 15 |
| 1.1. | Осуществление инновационной деятельности | Наличие разработанных инновационных программ, программ деятельности детских общественных объединений, трудовых объединений школьников | 2 |
| Наличие разработанных инновационных программ по видам деятельности, участие в работе экспериментальных площадок, проведение проблемно-обучающих семинаров | 4 |
| Наличие разработанных инновационных программ по 6 видам деятельности, участие в работе экспериментальных площадок, проведение проблемно-обучающих семинаров | 5 |
| максимум | 5 |
| 1.2. | Положительная динамика материально-технического обеспечения организации за счет привлечения внебюджетных источников | Доля внебюджетных средств, привлеченных на укрепление материально-технической базы (от общего объема финансирования): |  |
| от 1 % до 3 % | 1 |
| от 4 % до 5 % | 2 |
| от 6 % до 7 % | 3 |
| от 8 % до 9 % | 4 |
| от 10 % до 15 % | 5 |
| от 16 % и более | 6 |
| максимум | 6 |
| 1.3. | Обеспечение открытости и доступности информации об организации, создание и ведение официального сайта организации в сети Интернет | Наличие сайта организации дополнительного образования, соответствующего требованиям законодательства | 2 |
| максимум | 2 |
| 1.4. | Отсутствие обоснованных жалоб родителей и педагогов на деятельность и руководство организации | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и работников учреждения | 2 |
| максимум | 2 |
| 2. | Работа с обучающимися, всего | до 14 |
| 2.1. | Результативность работы с одаренными обучающимися, в том числе наличие победителей и призеров олимпиад и конкурсов регионального, всероссийского и международного уровней, количество мероприятий регионального, всероссийского и международного уровней, количество творческих объединений | Наличие победителей и призеров олимпиад и конкурсов регионального и всероссийского уровней | 2 |
| Наличие победителей и призеров олимпиад и конкурсов регионального, всероссийского и международного уровней, проведение учреждением не менее 10 мероприятий | 4 |
| Наличие победителей и призеров олимпиад и конкурсов регионального, всероссийского и международного уровней, проведение мероприятий регионального, всероссийского, международного уровней, наличие не менее 30 творческих объединений, проведение учреждением более 20 мероприятий | 6 |
| Наличие победителей и призеров олимпиад и конкурсов регионального, всероссийского и международного уровней, проведение мероприятий регионального, всероссийского, международного уровней, наличие более 40 творческих объединений, проведение учреждением более 30 мероприятий | 8 |
| максимум | 8 |
| 2.2. | Сохранение контингента воспитанников | От 11 % до 15 % обучающихся отчислены в течение года | 1 |
| От 4% до 10% обучающихся отчислены в течение года | 2 |
| От 0% до 3% обучающихся отчислены в течение года | 3 |
| максимум | 3 |
| 2.3 | Охват детей в возрасте от 5 до 18 лет дополнительным образованием  | Доля обучающихся, внесенных в автоматизированную систему «Навигатор дополнительного образования Орловской области», 100 % | 3 |
| 3. | Финансово-экономическая деятельность организаций, всего | до 10 |
| 3.1. | Соблюдение ограничений по доле фонда оплаты труда административно-обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала | Доля фонда оплаты труда административно-обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала ниже установленного ограничения более чем на 10 % | 2 |
| Доля фонда оплаты труда административно-обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала соответствует установленному ограничению или менее чем 10 % | 1 |
| максимум | 2 |
| 3.1. | Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, оперативность их выполнения (при наличии) | Наличие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, повлекших применение мер дисциплинарной и (или) административной ответственности, устраненных в установленные надзорными органами сроки | 1 |
| Наличие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, устраненных в ходе проверок | 2 |
| Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя | 3 |
| максимум | 3 |
| 3.2. | Достижение установленных организации ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников организации со средней заработной платой в Орловской области | От 95 % и выше | 5 |
| От 90 % до 94 % | 2 |
| максимум | 5 |
| 4. | Работа с кадрами, всего | до 11 |
| 4.1. | Стабильность кадрового состава организации дополнительного образования | Доля уволенных в течение года работников (общей численности работников): |  |
| свыше 20 % | 0 |
| от 10 % до 20 % | 1 |
| менее 10 % | 2 |
| максимум | 2 |
| 4.2. | Доля педагогических работников, аттестованных на высшую и первую квалификационные категории | От 50 % до 60 % | 1 |
| От 61 % до 80 % | 2 |
| От 81 % до 100 % | 3 |
| максимум | 3 |
| 4.3. | Доля педагогических работников в возрасте моложе 35 лет в общей численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам гражданско-правового характера) организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам | От 32 % до 40 % | 2 |
| От 41 % и выше | 4 |
| Максимум | 4 |
| 4.4. | Участие педагогического персонала в профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, другой общественно значимой деятельности | Участие педагогического персонала в региональных профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, другой общественно значимой деятельности | 1 |
| Участие педагогического персонала в международных, всероссийских профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, другой общественно значимой деятельности | 2 |
| максимум | 2 |
| Раздел 6. Профессиональные образовательные организации за исключением профессиональных образовательных организаций в сфере культуры |
| 1. | Основная деятельность организации, всего | до 16 |
| 1.1. | Прием в образовательную организацию | Средний балл аттестата абитуриентов текущего года:  |
| 4 и более баллов  | 3 |
| от 3,6 до 3,9 балла | 2 |
| от 3,3 до 3,5 балла | 1 |
| максимум | 3 |
| 1.2. | Реализация дуального обучения студентов | Отношение численности студентов, обучающихся по договорам дуального обучения, к общей численности обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования |
| 15 % и более | 2 |
| от 5 % до 14,9 %  | 1 |
| максимум | 2 |
| 1.3. | Целевое обучение студентов по программам среднего профессионального образования | Наличие договоров о целевом обучении студентов по программам среднего профессионального образования: |
| более 20 договоров | 2 |
| от 10 до 20 договоров | 1 |
| максимум | 2 |
| 1.4. | Положительная динамика материально-технического обеспечения профессиональной образовательной организации за счет привлечения внебюджетных источников | Отношение объема внебюджетных средств образовательной организации к общему объему бюджетного финансирования государственного задания:  |
| 30 % и более  | 2 |
| от 20 % до 29,9 %  | 1 |
| максимум | 2 |
| 1.5. | Привлечение средств работодателей или спонсоров для обновления материально-технической базы образовательной организации | Наличие привлеченных средств работодателей или спонсоров (в том числе в стоимостном выражении расходные материалы и оборудование) для обновления материально-технической базы образовательной организации: |
| 1 млн рублей и более | 3 |
| от 250 тыс. рублей до 1 млн рублей | 2 |
| менее 250 тыс. рублей | 1 |
| максимум | 3 |
| 1.6. | Трудоустройство обучающихся | Доля выпускников текущего года и выпускников предыдущего года, завершивших службу в Вооруженных Силах Российской Федерации (далее – ВС РФ), трудоустроившихся в течение одного года после завершения обучения/службы в ВС РФ по полученной профессии/специальности(за исключением продолживших обучение и иностранных граждан) |
| 65 % и более  | 3 |
| 60 % – 64,9 % | 2 |
| 50 % – 59,9 % | 1 |
| Максимум | 3 |
| 1.7. | Отсутствие обоснованных жалоб родителей и педагогов на деятельность и руководство организации | Отсутствие обоснованных жалоб родителей и педагогов на деятельность и руководство организации | 1 |
| 2. | Работа с обучающимися, всего | до 7 |
| 2.1. | Результативность работы с одаренными обучающимися | Наличие призеров и победителей олимпиад и конкурсов только регионального уровня, в том числе призеров и победителей региональных чемпионатов профессионального мастерства «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» и «Абилимпикс» | 1 |
| Наличие победителей и призеров чемпионатов, олимпиад и конкурсов всероссийского и международного уровней | 2 |
| Наличие победителей и призеров Национальных и Международных чемпионатов профессионального мастерства, в том числе «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» и «Абилимпикс» | 3 |
| максимум | 3 |
| 2.2. | Сохранение контингента обучающихся | свыше 10 % обучающихся отчислены в течение года | 0 |
| от 4 % до 10 % обучающихся отчислены в течение года | 1 |
| от 0 % до 3 % обучающихся отчислены в течение года | 2 |
| максимум | 2 |
| 2.3. | Результативность воспитательной работы | Отсутствие преступлений и правонарушений среди обучающихся образовательного учреждения | 1 |
| Отсутствие преступлений и правонарушений среди обучающихся образовательного учреждения, наличие студенческих общественных объединений, волонтерских движений, спортивных клубов | 2 |
| Максимум | 2 |
| 3 | Национальные проекты, всего | до 10 |
| 3.1. | Модернизация материально-технической базы | Количество мастерских/ лабораторий, созданных по приоритетной группе компетенций и оформленных в соответствии с Концепцией по брендированию мастерских по приоритетным группам компетенций, размещенной на сайте Министерства просвещения Российской Федерации |  |
| не менее 4 мастерских/лабораторий | 2 |
| от 1 до 3 мастерских/лабораторий | 1 |
| максимум | 2 |
| 3.2. | Профориентационная работа | Отношение численности обучающихся в 6-11 классах общеобразовательных организаций, принявших участие в мероприятиях образовательной организации, направленных на подготовку школьников к выбору профессии, в том числе прошедших обучение по программам профессионального обучения (первая профессия), к общей численности обучающихся в 6-11 классах общеобразовательных организаций |  |
| 10 % и более | 3 |
| от 5,1 % до 9,9 %  | 2 |
| от 1 % до 5 %  | 1 |
| максимум | 3 |
| 3.3. |  Реализация программ профессионального обучения и/или дополнительного профессионального образования | Отношение численности взрослого населения, обученного по программам профессионального обучения и/или дополнительного профессионального образования, к численности студентов, обучающихся в образовательной организации по очной форме обучения: |  |
| 20 % и более | 3 |
| от 10 % до 19,9 %  | 2 |
| от 5 % до 19,9 %  | 1 |
| максимум | 3 |
| 3.4. | Демонстрационный экзамен | Отношение численности выпускников образовательной организации, сдавших демонстрационный экзамен на отлично, к общей численности выпускников образовательной организации, прошедших аттестацию с использованием механизма демонстрационного экзамена |  |
| 20 % и более | 2 |
| 10 % – 19 %  | 1 |
| максимум | 2 |
| 4. | Финансово-экономическая деятельность организаций, всего | до 10 |
| 4.1. | Соблюдение ограничений по доле фонда оплаты труда административно-обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала | Доля фонда оплаты труда административно-обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала ниже установленного ограничения более чем на 10 % | 2 |
| Доля фонда оплаты труда административно-обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала соответствует установленному ограничению или менее чем 10 % | 1 |
| максимум | 2 |
| 4.2. | Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, оперативность их выполнения (при наличии) | Наличие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, повлекших применение мер дисциплинарной и (или) административной ответственности, устраненных в установленные надзорными органами сроки | 1 |
| Наличие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, устраненных в ходе проверок | 2 |
| Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя | 3 |
| максимум | 3 |
| 4.3. | Достижение установленных организации ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников организации со средней заработной платой в Орловской области | От 95 % и выше | 5 |
| От 90 % до 94 % | 2 |
| максимум | 5 |
| 5. | Работа с кадрами, всего | до 7 |
| 5.1. | Стабильность кадрового состава профессиональной образовательной организации | Доля уволенных в течение года работников (от общей численности работников): |
| свыше 10 % | 0 |
| менее 10 % | 1 |
| максимум | 1 |
| 5.2. | Доля педагогических работников, аттестованных на высшую и первую квалификационные категории | От 70 % до 80 % | 1 |
| От 81 % до 90 % | 2 |
| От 91 % до 100 % | 3 |
| максимум | 3 |
| 5.3. | Участие педагогического персонала в конкурсах профессионального мастерства | Наличие участников региональных и всероссийских конкурсов профессионального мастерства  | 1 |
| 5.4.  | Повышение квалификации педагогичесих работников по программам «Ворлдскиллс Россия» и «Абилимпикс»  | Отношение численности педагогических работников, сертифицированных в качестве экспертов демонстрационного экзамена, чемпионатов «Ворлдскиллс Россия» и «Абилимпикс», к общей численности педагогических работников образовательной организации, прошедших повышение квалификации по программам«Ворлдскиллс Россия» и «Абилимпикс»: |
| 70 % и более | 2 |
| от 50 % до 69,9 %  | 1 |
| менее 50 %  | 0 |
| максимум | 2 |
| Раздел 7. Профессиональные образовательные организации в сфере культуры  |
| 1. | Основная деятельность организации, всего | до 16 |
| 1.1. | Прием в образовательную организацию | Средний балл аттестата абитуриентов текущего года:  |
| 4 и более баллов  | 3 |
| от 3,6 до 3,9 балла | 2 |
| от 3,3 до 3,5 балла | 1 |
| максимум | 3 |
| 1.2. | Реализация дуального обучения студентов | Отношение численности студентов, обучающихся по договорам дуального обучения, к общей численности обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования |
| 15 % и более | 2 |
| от 5 % до 14,9 %  | 1 |
| максимум | 2 |
| 1.3. | Целевое обучение студентов по программам среднего профессионального образования | Наличие договоров о целевом обучении студентов по программам среднего профессионального образования: |
| более 20 договоров | 2 |
| от 10 до 20 договоров | 1 |
| максимум | 2 |
| 1.4. | Положительная динамика материально-технического обеспечения профессиональной образовательной организации за счет привлечения внебюджетных источников | Отношение объема внебюджетных средств образовательной организации к общему объему бюджетного финансирования государственного задания:  |
| 30 % и более  | 2 |
| от 20 % до 29,9 %  | 1 |
| максимум | 2 |
| 1.5. | Привлечение средств работодателей или спонсоров для обновления материально-технической базы образовательной организации | Наличие привлеченных средств работодателей или спонсоров (в том числе в стоимостном выражении расходные материалы и оборудование) для обновления материально-технической базы образовательной организации: |
| 1 млн рублей и более | 3 |
| от 250 тыс. рублей до 1 млн рублей | 2 |
| менее 250 тыс. рублей | 1 |
| максимум | 3 |
| 1.6. | Трудоустройство обучающихся | Доля выпускников текущего года и выпускников предыдущего года, завершивших службу в Вооруженных Силах Российской Федерации (далее – ВС РФ), трудоустроившихся в течение одного года после завершения обучения/службы в ВС РФ по полученной профессии/специальности(за исключением продолживших обучение и иностранных граждан) |
| 65 % и более  | 3 |
| 60 % – 64,9 % | 2 |
| 50 % – 59,9 % | 1 |
| Максимум | 3 |
| 1.7. | Отсутствие обоснованных жалоб родителей и педагогов на деятельность и руководство организации | Отсутствие обоснованных жалоб родителей и педагогов на деятельность и руководство организации | 1 |
| 2. | Работа с обучающимися, всего | до 7 |
| 2.1. | Результативность работы с одаренными обучающимися | Наличие призеров и победителей олимпиад и конкурсов только регионального уровня, в том числе призеров и победителей региональных чемпионатов профессионального мастерства «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» и «Абилимпикс» | 1 |
| Наличие победителей и призеров чемпионатов, олимпиад и конкурсов всероссийского и международного уровней | 2 |
| Наличие победителей и призеров Национальных и Международных чемпионатов профессионального мастерства, в том числе «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» и «Абилимпикс» | 3 |
| максимум | 3 |
| 2.2. | Сохранение контингента обучающихся | свыше 10 % обучающихся отчислены в течение года | 0 |
| от 4 % до 10 % обучающихся отчислены в течение года | 1 |
| от 0 % до 3 % обучающихся отчислены в течение года | 2 |
| максимум | 2 |
| 2.3. | Результативность воспитательной работы | Отсутствие преступлений и правонарушений среди обучающихся образовательного учреждения | 1 |
| Отсутствие преступлений и правонарушений среди обучающихся образовательного учреждения, наличие студенческих общественных объединений, волонтерских движений, спортивных клубов | 2 |
| 3 | Национальные проекты, всего | до 10 |
| 3.1. | Оснащение образовательных учреждений в сфере культуры (детских школ искусств по видам искусств и училищ) музыкальными инструментами, оборудованием и учебными материалами | Совершенствование материально-технической базы детских школ искусств и училищ |  |
| Свыше 50 наименований музыкальных инструментов, оборудования и учебных материалов | 2 |
| от 1 до 50 наименований музыкальных инструментов, оборудования и учебных материалов | 1 |
| максимум | 2 |
| 3.2. | Выявление, поддержка и развитие способностей и талантов у детей и молодежи, основанные на принципах справедливости, всеобщности и направленные на самоопределение и профессиональную ориентацию всех обучающихся | Отношение численности обучающихся в детских школах искусств региона, принявших участие в мероприятиях профессиональной образовательной организации в сфере культуры и искусства, к общей численности обучающихся в детских школах искусств региона |  |
| Свыше 5 % | 3 |
| от 3 % до 5 % | 2 |
| от 1 % до 3 % | 1 |
| максимум | 3 |
| 3.3. | Создание условий для воспитания гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций | Проведение семинаров, круглых столов, конференций и т.д., направленных на укрепление российской гражданской идентичности на основе духовно-нравственных и культурных ценностей народов Российской Федерации |  |
| Свыше 5 мероприятий | 3 |
| От 4 до 5 мероприятий | 2 |
| От 1 до 3 мероприятий | 1 |
| максимум | 3 |
| 3.4. | Увеличение числа учащихся в учреждениях профессионального образования в сфере культуры за счет расширения перечня реализуемых образовательных программ, в том числе по дополнительным образовательным программам, учебных дисциплин, в том числе интерактивной направленности. | Увеличение числа учащихся в учреждениях профессионального образования в сфере культуры, в том числе по дополнительным образовательным программам |  |
| 10 % и более | 2 |
| до 10 %  | 1 |
| максимум | 2 |
| 4. | Финансово-экономическая деятельность организаций, всего | до 10 |
| 4.1. | Соблюдение ограничений по доле фонда оплаты труда административно-обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала | Доля фонда оплаты труда административно-обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала ниже установленного ограничения более чем на 10 % | 2 |
| Доля фонда оплаты труда административно-обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала соответствует установленному ограничению или менее чем 10 % | 1 |
| максимум | 2 |
| 4.2. | Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, оперативность их выполнения (при наличии) | Наличие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, повлекших применение мер дисциплинарной и (или) административной ответственности, устраненных в установленные надзорными органами сроки | 1 |
| Наличие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, устраненных в ходе проверок | 2 |
| Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя | 3 |
| максимум | 3 |
| 4.3. | Достижение установленных организации ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников организации со средней заработной платой в Орловской области | От 95 % и выше | 5 |
| От 90 % до 94 % | 2 |
| максимум | 5 |
| 5. | Работа с кадрами, всего | до 7 |
| 5.1. | Стабильность кадрового состава профессиональной образовательной организации | Доля уволенных в течение года работников (от общей численности работников): |
| свыше 10 % | 0 |
| менее 10 % | 1 |
| максимум | 1 |
| 5.2. | Доля педагогических работников, аттестованных на высшую и первую квалификационные категории | От 70 % до 80 % | 1 |
| От 81 % до 90 % | 2 |
| От 91 % до 100 % | 3 |
| максимум | 3 |
| 5.3. | Участие педагогического персонала в конкурсах профессионального мастерства | Наличие участников региональных и всероссийских конкурсов профессионального мастерства  | 1 |
| 5.4.  | Повышение квалификации педагогичесих работников по программам «Ворлдскиллс Россия» и «Абилимпикс»  | Отношение численности педагогических работников, сертифицированных в качестве экспертов демонстрационного экзамена, чемпионатов «Ворлдскиллс Россия» и «Абилимпикс», к общей численности педагогических работников образовательной организации, прошедших повышение квалификации по программам«Ворлдскиллс Россия» и «Абилимпикс»: |
| 70 % и более | 2 |
| от 50 % до 69,9 %  | 1 |
| менее 50 %  | 0 |
| максимум | 2 |

 *(в редакции Постановления администрации Новосильского района от 25.08.2022 г. № 496)*

12. Размеры стимулирующих надбавок руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам образовательных учреждений устанавливаются в процентах к должностному окладу.

13. В случае применения стимулирующих надбавок по двум и более основаниям используется сумма значений, указанных в *таблице 2* настоящего Порядка *(в редакции Постановления администрации Новосильского района от 25.08.2022 г. № 496).*

14. Размеры надбавок заместителям руководителя и главным бухгалтерам устанавливаются ежегодно в срок до 15 января текущего финансового года приказом руководителя образовательного учреждения, а руководителю -приказом органа исполнительной муниципальной власти специальной компетенции Новосильского района, в ведении которого находятся образовательные учреждения, в порядке, установленном пунктами 21 - 26 настоящего Порядка

15. Размеры стимулирующих надбавок руководителям образовательных учреждений могут быть уменьшены вплоть до отмены приказом органа исполнительной муниципальной власти специальной компетенции Новосильского района, в ведении которого находятся образовательные учреждения, в случае ухудшения показателей, являющихся критериями для установления размеров стимулирующих надбавок руководителям.

16. Премирование руководителей образовательных учреждений осуществляется на основании приказа Отдела общего образования, молодёжной политики и спорта администрации Новосильского района.

17. Премирование руководителей образовательных учреждений осуществляется с учетом следующих показателей:

1) положительная динамика результатов итоговой и промежуточной аттестации обучающихся каждой ступени обучения, в том числе в форме единого государственного экзамена и в новой форме итоговой аттестации девятых классов, отношения среднего балла единого государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10% выпускников с лучшими результатами к среднему баллу единого государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10% выпускников с худшими результатами;

2) результаты готовности образовательных учреждений к новому учебному году (отсутствие замечаний и предписаний надзорных органов в актах готовности);

3) ориентация образовательных услуг на региональный рынок труда в сфере профессионального образования;

4) конкретные успехи и достижения в различных областях деятельности образовательных учреждений, в том числе проведение на высоком организационном уровне мероприятий по профилактике правонарушений несовершеннолетних, физкультурно-оздоровительных мероприятий, семинаров, совещаний, конференций по вопросам развития образования, реализация социокультурных проектов.

Размер и количество премий, выплачиваемых конкретному руководителю образовательного учреждения, ограничиваются объемом средств, направленных для стимулирования руководителя данного учреждения на финансовый год.

18. Премирование заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных учреждений осуществляется по решению руководителя с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников образовательного учреждения в размерах и порядке, установленных положением об оплате труда образовательного учреждения, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

19. Руководителю образовательного учреждения премия не выплачивается при наличии дисциплинарных взысканий, наложенных приказом Отделаобщего образования, молодёжной политики и спорта администрации Новосильского района. Заместителям руководителя, главным бухгалтерам премия не выплачивается при наличии дисциплинарных взысканий, наложенных приказом руководителя образовательного учреждения.

20. На основании приказа Отдела общего образования, молодёжной политики и спорта администрации Новосильского района, создается комиссия по принятию решений о размере стимулирования руководителей образовательного учреждения.

21. Состав и положение о комиссии определяются и утверждаются приказом Отдела общего образования, молодёжной политики и спорта администрации Новосильского района.

22. Руководители образовательных учреждений представляют в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения, являющихся основанием для стимулирования их руководителей.

23. Комиссия дает объективную оценку деятельности руководителей образовательных учреждений в соответствии с показателями качества труда руководителей образовательных учреждений и на основании критериев для установления размеров стимулирующих надбавок руководителям, указанных в *таблице 2* настоящего Порядка *(в редакции Постановления администрации Новосильского района от 25.08.2022 г. № 496).*

24. Заседание комиссии проводится по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал. Руководители образовательных учреждений имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения

25. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии Отдел общего образования, молодёжной политики и спорта администрации Новосильского района, издает приказ об установлении стимулирующих надбавок или премировании руководителей образовательных учреждений.

26. В целях повышения материальной заинтересованности в увеличении доходов образовательного учреждения от предпринимательской деятельности руководителям образовательных учреждений устанавливается надбавка в размере до 5% доходов от платных образовательных и иных услуг, оказываемых образовательным учреждением сверх утвержденного государственного задания, которая выплачивается за счет доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

27. В пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения руководящим работникам оказывается материальная помощь в следующих случаях:

 1) в связи с юбилейными датами (50, 55, 60) в размере должностного оклада;

2) при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или инвалидности, связанной с профессиональной деятельностью, в размере до двух средних заработков, определенных в соответствии с действующим порядком исчисления среднего заработка;

3) в связи со смертью работника, членов его семьи (супруги, дети, родители) и в связи с необходимостью длительного и дорогостоящего лечения с представлением документов об оплате, выданных медицинской организацией, в размере должностного оклада

4) при уходе в очередной отпуск в размере должностного оклада не более 1 раза в год.

28. признан утратившим силу *(в редакции Постановления администрации Новосильского района от 02.09.2016 г. № 207).*

29. Предельное соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера образовательной организации и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) (далее – коэффициент кратности) представлено в *таблице 3 (в редакции Постановления администрации Новосильского района от 25.08.2022 г. № 496).*

Расчет среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательной организации осуществляется отдельно по должностям руководителя, главного бухгалтера и по каждой должности заместителя руководителя.

Таблица 4

|  |  |
| --- | --- |
| Число воспитанников, обучающихся, учащихся | Коэффициент кратности |
| руководитель | заместители руководителя, главный бухгалтер |
| свыше 500 чел. | до 4 | до 3,5 |
| до 500 чел. | до 3,5 | до 3 |

*(в редакции Постановления администрации Новосильского района от 06.02.2017 г. № 63)*

30. признан утратившим силу *(в редакции Постановления администрации Новосильского района от 02.09.2016 г. №207).*

31. Расходы на оплату труда руководящих работников образовательных учреждений ограничиваются:

25% средств, направляемых образовательным учреждением, штатная численность сотрудников, которой с учетом педагогических ставок не превышает 8 штатных единиц, на оплату труда работников за счет бюджетных средств и доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

15% средств, направляемых образовательным учреждением, штатная численность сотрудников, которой с учетом педагогических ставок не превышает 30 штатных единиц, на оплату труда работников за счет бюджетных средств и доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

13% средств, направляемых образовательным учреждением, штатная численность сотрудников, которой с учетом педагогических ставок не превышает 100 штатных единиц, на оплату труда работников за счет бюджетных средств и доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности

 *(в редакции Постановления администрации Новосильского района от 02.09.2016 г. №207).*

Приложение 10

к Примерному положению об оплате

труда работников муниципальных

бюджетных образовательных

учреждений Новосильского района

Орловской области

**ОПЛАТА ТРУДА ПРИВЛЕКАЕМЫХ РАБОТНИКОВ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЯ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ В НОВОСИЛЬСКОМ РАЙОНЕ ОРЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

*(в редакции Постановления администрации Новосильского района от 18.05.2023 г. № 227).*

Оплата труда привлекаемых работников для организации и проведения независимой оценки качества образования в Новосильском районе, осуществляется в пределах доведенных органу исполнительной государственной власти специальной компетенции Орловской области в сфере образования лимитов бюджетных обязательств на соответствующий финансовый год.

Используются следующие термины:

1) привлекаемые работники - педагогические работники муниципальных образовательных организаций, привлекаемые для организации и проведения независимой оценки качества образования в Орловской области, с которыми заключаются срочные трудовые договоры в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации или дополнительные соглашения к трудовым договорам по основному месту работы, в том числе:

а) привлекаемые работники для организации и проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования в Орловской области;

б) привлекаемые работники для организации и проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования в Орловской области;

2) базовая единица - величина, применяемая для определения почасовой ставки оплаты труда привлекаемого работника;

3) коэффициент ставки почасовой оплаты труда - величина, применяемая к базовой единице для определения почасовой ставки оплаты труда привлекаемого работника;

4) фактически затраченное время - время, затраченное привлекаемым работником на выполнение соответствующих видов работ.

Иные понятия используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Оплата труда привлекаемых работников производится в сроки и на условиях, определенных трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовым договорам), путем выплаты наличных денежных средств или путем перевода на счет работника в кредитной организации в соответствии с его заявлением.

Для привлекаемых работников устанавливается базовая единица в размере 5693,74 рубля.

Система оплаты труда привлекаемых работников включает в себя базовую единицу, коэффициент ставки почасовой оплаты труда, применяемый к базовой единице, фактически затраченное время.

Оплата труда привлекаемых работников осуществляется по категориям в соответствии:

1) Порядком оплаты труда привлекаемых работников для организации и проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования в Орловской области;

2) Порядком оплаты труда привлекаемых работников для организации и проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования в Орловской области.

Базовая единица и коэффициенты ставки почасовой оплаты труда, применяются для определения нормативов почасовой оплаты труда педагогических работников муниципальных образовательных организаций, используемых при расчете объема субвенции, предоставляемой бюджету муниципального района, муниципального округа и городского округа Орловской области из областного бюджета для осуществления государственного полномочия по выплате педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в соответствии с Законом Орловской области от 1 февраля 2023 года N 2872-ОЗ "О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Орловской области государственным полномочием по выплате педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования", путем умножения базовой единицы на соответствующий коэффициент ставки почасовой оплаты труда.

1. **ПОРЯДОК ОПЛАТЫ ТРУДА ПРИВЛЕКАЕМЫХ РАБОТНИКОВ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОГРАММАМ ОСНОВНОГО ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В НОВОСИЛЬСКОМ РАЙОНЕ ОРЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

 **I. Общие положения**

Настоящий Порядок устанавливает размер оплаты труда следующей категории привлекаемых работников для организации и проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования в Новосильском районе Орловской области:

1) руководителям пунктов проведения экзаменов;

2) организаторам пунктов проведения экзаменов: в аудитории, вне аудитории;

3) специалистам по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ;

4) экзаменаторам-собеседникам для проведения государственного выпускного экзамена в устной форме;

5) экспертам, оценивающим выполнение лабораторных работ по химии;

6) специалистам по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ - экспертам, оценивающим выполнение лабораторных работ по химии;

7) ассистентам для лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов и инвалидов;

8) представителям образовательных учреждений, сопровождающим обучающихся;

9) председателю, заместителю председателя, секретарю и членам конфликтной комиссии;

10) работникам, обеспечивающим организационное, технологическое и информационное сопровождение государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования в Орловской области: системному администратору, начальнику смены, инженеру-программисту, техническому специалисту пункта проведения экзаменов, математику, дежурному;

11) членам региональной комиссии по проверке (перепроверке) ответов участников итогового собеседования по русскому языку.

 **II. Размер оплаты труда**

2.1. Размер оплаты труда руководителя пункта проведения экзаменов определяется по формуле:

Sрук = Бпр x k(рук) x Rрук x Zрук, где:

Sрук - размер оплаты труда руководителя пункта проведения экзаменов;

Бпр - базовая единица для привлекаемых работников;

k(рук) - коэффициент ставки почасовой оплаты труда руководителя пункта проведения экзаменов;

Rрук - время, затраченное на подготовительную работу накануне экзамена, проведение экзамена, обеспечение процедуры приема и передачи экзаменационных материалов, из расчета 7 часов за один экзаменационный день;

Zрук - количество дней-экзаменов.

2.2. Размер оплаты труда организатора пункта проведения экзамена: в аудитории, вне аудитории определяется по формуле:

Sор = Бпр х k(ор) x Rор x Zор, где:

Sор - размер оплаты труда организатора пункта проведения экзамена: в аудитории, вне аудитории;

Бпр - базовая единица для привлекаемых работников;

k(ор) - коэффициент ставки почасовой оплаты труда организатора пункта проведения экзамена: в аудитории, вне аудитории;

Rор - время, затраченное организатором в аудитории на проведение экзамена, из расчета 7 часов за экзамен; время, затраченное организатором вне аудитории на проведение экзамена, из расчета 4 часа за экзамен;

Zор - количество экзаменов.

2.3. Размер оплаты труда специалиста по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ определяется по формуле:

Sсил = Бпр x k(сил) x Rсил x Zсил, где:

Sсил - размер оплаты труда специалиста по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ;

Бпр - базовая единица для привлекаемых работников;

k(сил) - коэффициент ставки почасовой оплаты труда специалиста по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ;

Rсил - время, затраченное на проведение инструктажа и обеспечение лабораторных работ (из расчета 4 часа за один экзаменационный день);

Zсил - количество дней-экзаменов.

2.4. Привлекаемым работникам для организации и проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования в Орловской области устанавливаются следующие коэффициенты ставки почасовой оплаты труда:

k(рук) - коэффициент ставки почасовой оплаты труда руководителя пункта проведения экзаменов - 0,032;

k(ор) - коэффициент ставки почасовой оплаты труда организатора:

в аудитории пункта проведения экзаменов - 0,0143;

вне аудитории пункта проведения экзаменов - 0,0143;

k(са) - коэффициент ставки почасовой оплаты труда системного администратора - 0,04;

k(имд) - коэффициент ставки почасовой оплаты труда начальника смены, инженера-программиста, технического специалиста пункта проведения экзамена, математика, дежурного - 0,028;

k(сил) - коэффициент ставки почасовой оплаты труда специалиста по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ - 0,0143;

k(гвэ) - коэффициент ставки почасовой оплаты труда экзаменатора-собеседника для проведения государственного выпускного экзамена в устной форме - 0,028;

k(экх) - коэффициент ставки почасовой оплаты труда эксперта, оценивающего выполнение лабораторных работ по химии, - 0,028;

k(иэк) - коэффициент ставки почасовой оплаты труда специалиста по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ - эксперта, оценивающего выполнение лабораторных работ по химии, - 0,035;

k(аси) - коэффициент ставки почасовой оплаты труда ассистента для лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов и инвалидов - 0,0143;

k(поо) - коэффициент ставки почасовой оплаты труда представителя образовательного учреждения, сопровождающего обучающихся, - 0,0143;

k(ис) - коэффициент ставки почасовой оплаты труда члена региональной комиссии по проверке (перепроверке) ответов участников итогового собеседования по русскому языку - 0,032;

k(кф) - коэффициент ставки почасовой оплаты труда председателя, заместителя, секретаря и члена конфликтной комиссии - 0,04.

2.5. Норма времени проверки (перепроверки) одной экзаменационной работы устанавливается в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| Наименование общеобразовательного предмета | Норма времени проверки (перепроверки) одной работы (минут) |
| Русский язык, иностранный язык (устная часть) | 15 |

2.6. Размер оплаты труда экзаменатора-собеседника для проведения государственного выпускного экзамена в устной форме определяется по формуле:

Sгвэ = Бпр x k(гвэ) x Rгвэ, где:

Sгвэ - размер оплаты труда экзаменатора-собеседника для проведения государственного выпускного экзамена в устной форме;

Бпр - базовая единица для привлекаемых работников;

k(гвэ) - коэффициент ставки почасовой оплаты труда экзаменатора-собеседника для проведения государственного выпускного экзамена в устной форме;

Rгвэ - фактически затраченное время (часов).

2.7. Размер оплаты труда эксперта, оценивающего выполнение лабораторных работ по химии, определяется по формуле:

Sэкх = Бпр x k(экх) x Rэкх x Zэкх, где:

Sэкх - размер оплаты труда эксперта, оценивающего выполнение лабораторных работ по химии;

Бпр - базовая единица для привлекаемых работников;

k(экх) - коэффициент ставки почасовой оплаты труда эксперта, оценивающего выполнение лабораторных работ по химии;

Rэкх - время, затраченное экспертом на оценивание выполнения лабораторных работ по химии (из расчета 4 часа за один экзаменационный день);

Zэкх - количество дней-экзаменов.

2.8. Размер оплаты труда специалиста по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ - эксперта, оценивающего выполнение лабораторных работ по химии, определяется по формуле:

Sиэк = Бпр x k(иэк) x Rиэк x Zиэк, где:

Sиэк - размер оплаты труда специалиста по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ - эксперта, оценивающего выполнение лабораторных работ по химии;

Бпр - базовая единица для привлекаемых работников;

k(иэк) - коэффициент ставки почасовой оплаты труда специалиста по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ - эксперта, оценивающего выполнение лабораторных работ по химии;

Rиэк - время, затраченное специалистом по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ - экспертом, оценивающим выполнение лабораторных работ по химии (из расчета 4 часа за один экзаменационный день);

Zиэк - количество дней-экзаменов.

2.9. Размер оплаты труда ассистента для лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов и инвалидов определяется по формуле:

Sаси = Бпр x k(аси) x Rаси x Zаси, где:

Sаси - размер оплаты труда ассистента для лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов и инвалидов;

Бпр - базовая единица для привлекаемых работников;

k(аси) - коэффициент ставки почасовой оплаты труда ассистента для лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов и инвалидов;

Rаси - время, затраченное ассистентом для лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов и инвалидов (из расчета 5,5 часа за один экзаменационный день);

Zаси - количество дней-экзаменов.

2.10. Размер оплаты труда представителя образовательного учреждения, сопровождающего обучающихся, определяется по формуле:

Sпоо = Бпр x k(поо) x Rпоо x Zпоо, где:

Sпоо - размер оплаты труда представителя образовательной организации, сопровождающего обучающихся;

Бпр - базовая единица для привлекаемых работников;

k(поо) - коэффициент ставки почасовой оплаты труда представителя образовательной организации, сопровождающего обучающихся;

Rпоо - время, затраченное представителем образовательной организации, сопровождающим обучающихся (из расчета 6 часов за один экзаменационный день);

Zпоо - количество дней-экзаменов.

2.11. Размер оплаты труда председателя, заместителя, секретаря и члена конфликтной комиссии определяется по формуле:

Sкф = Бпр x k(кф) x Rкф, где:

Sкф - размер оплаты труда председателя, заместителя, секретаря и члена конфликтной комиссии;

Бпр - базовая единица для привлекаемых работников;

k(кф) - коэффициент ставки почасовой оплаты труда председателя, заместителя, секретаря и члена конфликтной комиссии;

Rкф - фактически затраченное время (часов).

2.12. Размер оплаты труда работников, обеспечивающих организационное, технологическое и информационное сопровождение государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования в Орловской области, определяется по формуле:

1) для системного администратора:

Sса = Бпр x k(са) x Rса, где:

Sса - размер оплаты труда системного администратора;

Бпр - базовая единица для привлекаемых работников;

k(са) - коэффициент ставки почасовой оплаты труда системного администратора;

Rса - фактически затраченное время (часов);

2) для начальника смены, инженера-программиста, технического специалиста пункта проведения экзамена, математика, дежурного:

Sимд = Бпр x k(имд) x Rимд, где:

Sимд - размер оплаты труда начальника смены, инженера-программиста, технического специалиста пункта проведения экзамена, математика, дежурного;

Бпр - базовая единица для привлекаемых работников;

k(имд) - коэффициент ставки почасовой оплаты труда начальника смены, инженера-программиста, технического специалиста пункта проведения экзамена, математика, дежурного;

Rимд - фактически затраченное время (часов).

2.13. Размер оплаты труда члена региональной комиссии по проверке (перепроверке) ответов участников итогового собеседования по русскому языку определяется по формуле:

Sис = Бпр x k(ис) x Тис x Рис, где:

Sис - размер оплаты труда члена региональной комиссии по проверке (перепроверке) ответов участников итогового собеседования по русскому языку;

Бпр - базовая единица для привлекаемых работников;

k(ис) - коэффициент ставки почасовой оплаты труда члена региональной комиссии по проверке (перепроверке) ответов участников итогового собеседования по русскому языку;

Тис - норма времени проверки (перепроверки) одного ответа (часов);

Рис - количество проверенных (перепроверенных) ответов.

2.14. Норма времени проверки (перепроверки) ответа одного участника итогового собеседования по русскому языку устанавливается в размере 15 минут.

1. **ПОРЯДОК ОПЛАТЫ ТРУДА ПРИВЛЕКАЕМЫХ РАБОТНИКОВ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОГРАММАМ СРЕДНЕГО ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В НОВОСИЛЬСКОМ РАЙОНЕ ОРЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

 **I. Общие положения**

Настоящий Порядок устанавливает размер оплаты труда следующей категории привлекаемых работников для организации и проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования в Новосильском районе Орловской области:

1) представителям образовательных учреждений, сопровождающим обучающихся;

**II. Размер оплаты труда работников**

2.1. Привлекаемым работникам для организации и проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования в Орловской области устанавливаются следующие коэффициенты ставки почасовой оплаты труда:

k(поо) - коэффициент ставки почасовой оплаты труда представителя образовательного учреждения, сопровождающего обучающихся - 0,0143;

2.2. Размер оплаты труда представителя образовательного учреждения, сопровождающего обучающихся, определяется по формуле:

Sпоо = Бпр x k(поо) x Rпоо x Zпоо, где:

Sпоо - размер оплаты труда представителя образовательной организации, сопровождающего обучающихся;

Бпр - базовая единица для привлекаемых работников;

k(поо) - коэффициент ставки почасовой оплаты труда представителя образовательной организации, сопровождающего обучающихся;

Rпоо - время, затраченное представителем образовательной организации, сопровождающим обучающихся (из расчета 6 часов за один экзаменационный день);

Zпоо - количество дней-экзаменов.